Annual Report 1982

Canadian Human Rights
Commission
March 1983

Annual Report 1982

Canadian Human Rights
Commission
March 1983

This report is available on cassette for those with visual impairments.

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. HR 1-1982

ISBN 0-662-52392-X

10,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of $20,000.00.

Canadian Human Rights Commission

Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner

Président

March, 1983

The Hon. Mark MacGuigan, P.C., Q.C.
Minister of Justice,
House of Commons,
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. MacGuigan:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the sixth annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1982 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather,

encl.

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap."

Section 2(a)
Canadian Human Rights Act

Table of Contents

6 Preface

7 The Mandate

8 Improving the Act
Amendments to the Canadian Human Rights Act

9 Issues of Concern
9 Further Amendments to the Act
10 National Security
10 Unemployment Insurance Act
10 The Indian Act
10 Rights of Aboriginal Peoples
10 Charter of Rights and Freedoms
11 Affirmative Action
11 Discriminatory Provisions in Federal Legislation
11 Discriminatory Content of Radio and Television Programs
12 Women in Sports

13 Processing Complaints

14 Some Examples and Solutions
14 Race, Colour, National or Ethnic Origin
14 Marital Status
15 Sex
16 Age
16 Religion
17 Physical Handicap

18 Actions and Outcomes
18 Tribunals
21 Federal Court

24 Amending the Canadian Human Rights Benefit Regulations

25 Bona Fide Occupational Guidelines S1/82-3

26 Branch Reports

26 Complaints and Compliance
26 Complaints, Investigations and Conciliation Section
26 Systemic Discrimination and Equal Pay Sections

28 Information Education and Cooperation
28 Information Services
28 Cooperation (Unions and Groups)
29 Employer Cooperation

30 Regional Reports
30 Atlantic Region
31 Quebec Region
32 Ontario Region
33 Prairie Region
34 Alberta and Northwest Territories Region
35 Western Region

36 Research and Special Studies

37 Administration
37 Financial Statement

38 Appendix:
38 1 Organization Chart
39 2 Personnel

Preface

During 1982, the Canadian Human Rights Commission carried on its work against a backdrop of constitutional renewal and change. The nation's commitment to the rights of its citizens was formalized when, on April 17, the Queen proclaimed the Constitution Act 1982.

Although the equality rights section of the Charter of Rights and Freedoms which is now enshrined in Canada's constitution does not take effect until April, 1985, the public imagination fastened onto its provisions and the hopes and expectations of many people were raised. The Charter is very much a Canadian product, contributed to by its various governments. But it has a resonance beyond the boundaries of our country. In the eyes of the world, from now on, the Charter will be the test by which our treatment of our people is measured.

At the opposite extreme, 1982 was the year in which Time magazine chose a Machine of the Year, rather than a Person of the Year. The irony is effective. Just a year ago, Lech Walesa's gallant struggle to establish basic rights for the workers of Poland made him Time's Person of the Year. Is the worth and dignity of the individual, the testimony of human courage, to be replaced by the omnipotent machine? E.B. White, the essayist, reminds us that "(People's) inventions, directed always onward and upward, have an odd way of leading back to (people themselves)".

As the year ended, a number of significant amendments to the Canadian Human Rights Act were presented to Members of Parliament, embodying many of the recommendations for change and reform which had been made by the Commission in its 1979 report and repeated with increasing urgency in 1980 and 1981.

We are realists. Not all of our recommendations were included in Bill C-141 but we welcome the initiatives of the government and hope that the stages necessary to complete the enactment of the Bill will occur before the prorogation of the First Session of the Thirty-Second Parliament. We are eager to get on with our responsibilities — especially our responsibilities to disabled persons. As to our other recommendations, not yet taken up — Parliament will continue to hear from us.

R.G.L. Fairweather

Rita Cadieux

Inger Hansen

Yude Henteleff

Malcolm MacDonell

Louise Martin

Dorothy Richardson

Walter Tarnopolsky

The Mandate

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination in the federal arena.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act of 1977 which prohibits discrimination on nine grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, sex, age, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in employment matters, physical handicap.

It is empowered to investigate complaints of discrimination, to obtain a resolution or settlement where discrimination is found and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including: federal departments and agencies, crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

Improving the Act

Amendments to the Canadian Human Rights Act

Bill C-141, an Act to amend the Canadian Human Rights Act and other related Acts, was tabled in the House of Commons December 17, 1982, by the Minister of Justice. These amendments, which had not been passed by the end of 1982, are to further protect disabled persons from discrimination and to make explicit the protection available to persons who have been harassed and pregnant women.

The bill makes it clear that it is discriminatory to harass on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted. This amendment reflects the Commission's harassment policy, developed during 1982.

The bill specifies that sex discrimination includes unfair treatment because of pregnancy and child-birth. The Commission has already dealt with numerous complaints from women who were refused employment or services because of their pregnancy.

The present English version of the Canadian Human Rights Act prohibits discrimination on the ground of marital status and the French version on the ground of situation de famille. The new bill, when passed, makes the two versions consistent, prohibiting discrimination on the grounds of both marital status and family status.

The proposed amendments give disabled people significant new protection. Disability is to be more broadly defined to include both mental and physical disability and protection is to be extended to access to goods, services and accommodations. Persons offering services to the public will be required, within reason, to make their premises and their services accessible to everyone.

However, the legislation would protect employers from unreasonable complaints. For example, a refusal to hire someone can be defended if it can be shown that the person constitutes a threat to the safety of other persons or property, is incapable of performing the essential duties of a specific job or behaves, or is likely to behave, in an unduly disruptive manner in the work place.

Similarly, denial of access to a service may be defended if the necessary modifications would impose an undue hardship on the supplier of the service.

The bill recognizes that time will be needed to make the necessary changes to adapt buildings, trains, communication methods and other services. Consequently, the Commission has been given the authority to review and, where appropriate, approve adaptation plans from those responsible for services and facilities. Once changes are made in accordance with approved plans, no charges of discrimination may be laid against items covered by the plan.

In addition, there will be a transitional period (ending April 17, 1985, — the date on which the equality rights section of the Charter of Rights comes into effect), during which tribunals are limited to recommending rather than ordering changes to facilities or services.

Issues of Concern

Each year the Commission uses the annual report to alert Parliament to a number of human rights issues which have not yet been resolved.

Some of these issues have been discussed in earlier reports and are presented again. Others appear for the first time.

Further Amendments to the Act:

Sexual Orientation and Political Belief

The Commission recommends that sexual orientation and political belief be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The rationale behind this recommendation was discussed originally in the Commission's 1979 report. The Commission continues to believe that protection is warranted against unfair treatment on these grounds. The Commission's intention is not to see special treatment on these grounds but it does advocate recourse if people are arbitrarily denied opportunities because of prejudice or bias.

Mandatory Retirement

The Commission recommends that sections 9(2) and 14(c), sections allowing for mandatory retirement, be deleted from the Act.

The Commission has repeatedly asked Parliament to abolish these sections, firmly believing that ability and not age should determine the point at which a person can be compelled to retire. The principle is gaining wide acceptance because it is fair and is not causing the chaos that had been predicted. It is also being accepted because as the average age in Canada increases so does the need to rely upon the skills and experience of older workers.

Protection for Persons Working on Contract

The Commission recommends that the Canadian Human Rights Act be amended to provide that discriminatory practices and policies are proscribed in letting and cancelling contracts for services.

Protection against discrimination in employment is presently denied to persons working on contract or trying to obtain contracts because contract work does not establish an employer-employee relationship.

Reasonable Accommodation

The Commission recommends that provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice in matters of employment to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a proscribed ground of discrimination.

There are situations where strict equality may cause hardship to certain individuals. For example, a person whose religious obligations require a special work schedule will find it impossible to work if all employees are required to work exactly the same hours and same days.

Similarly, persons who require some form of adaptation of a job or some form of assistance because of a physical disability will not be able to find a job if reasonable accommodation is not made for them. Section 10 of the Act prohibits practices and policies which have an unfavourable impact related to a prohibited ground of discrimination. Refusal to take reasonable measures to accommodate individuals violates this principle.

Canadian Human Rights Benefit Regulations

The Commission recommends that section 11(6) of the Canadian Human Rights Act be amended so as to eliminate any confusion resulting from the definition of "remuneration" in section 11, and the Pension and Insurance Regulations made under section 18 of the Canadian Human Rights Act.

Section 11 says that for the purpose of equal pay, wages mean any form of remuneration, including "employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans, and all forms of health insurance plans." In 1981, the Canadian Human Rights Benefit Regulations were challenged as being in conflict with this section.

The Commission does not consider that this conflict exists but believes that any confusion should be eliminated.

Human Rights Compliance Regulations

The Commission recommends that support be given to consideration by Governor in Council of regulations under section 19 of the Canadian Human Rights Act.

In 1982, the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies agreed that federal and provincial governments should formally discuss the uses that could be made of their contract-granting power to further equality of opportunity.

Section 19 gives the Canadian government the authority to make regulations requiring organizations operating under contracts, grants or licences from the Crown to comply with the anti-discrimination clauses in sections 5 to 13. Although the Commission prepared regulations in 1979, the proposal has not been considered by Governor in Council.

National Security

The Commission recommends that anyone denied an employment opportunity for security reasons have the right to a hearing.

The Commission's past three annual reports have discussed the over-use of security clearances as a condition for employment in many public service positions which do not involve the security of Canada or its allies. Such a requirement denies opportunities to qualified individuals because of their national or ethnic origin, marital status or family status yet it may not meet the test of a bona fide occupational requirement. Also people not already in the public service have no recourse when denied employment for security reasons.

Unemployment Insurance Act

The Commission recommends that the Unemployment Insurance Act be amended to remove discriminatory treatment based on sex, marital or family status.

This recommendation has evolved from a number of complaints that the Commission has received over the years alleging that the Unemployment Insurance Act discriminates on the basis of sex and marital status. This legislation requires changes in relation to pregnant claimants, adoptive parents, fathers, and women who bear children during a strike.

Indian Act

The Commission recommends that provisions of the Indian Act which discriminate on the grounds of sex or marital status be corrected.

The Chief Commissioner reiterated the Commission's long-standing concern with the discriminatory provisions of the Indian Act when he appeared before the House of Commons Sub-committee on Indian Women and the Indian Act in September, 1982.

The most obvious inequity in this act is that Indian women, but not Indian men, lose their status if they marry non-Indians. Other provisions affect band membership, the status of children born to unmarried parents and other aspects of life in ways which make unfair distinctions, either on the basis of sex or marital status or both.

Other Human Rights Issues:

Rights of Aboriginal Peoples
Section 37 of the Constitution Act of 1982 recognizes that Canada's aboriginal peoples have a right to participate in identifying and defining their constitutional rights. It is essential that existing provisions of the Constitution — and new provisions to be added after the 1983 conference on aboriginal rights — enhance the status of Canada's aboriginal peoples and help them overcome their present severe disadvantages.

Charter of Rights and Freedoms
The Constitution and its interpretation is a matter of major interest to the Commission. Sections 15, 27 and 28 of the new Charter of Rights and Freedoms impact particularly on discrimination. The Commission has decided to seek intervenor status where appropriate in litigation involving these sections.

The Commission will also make representations where the government plans to use the "notwithstanding" provision of section 33 of the Charter in a way that would perpetuate discriminatory policies or practices.

The Commission is not alone in its concern. The Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) passed a resolution at its 1982 annual meeting to:

- serve as a clearing house of information with regard to emerging litigation concerning the Charter, especially involving sections 15, 27 and 28 and,
- to speak out, where appropriate, against proposed invocations of the "notwithstanding" provision of section 33 of the Charter.

Affirmative Action

Affirmative action is an important but neglected way to increase opportunities in the work force for traditionally disadvantaged persons. The Canadian Human Rights Commission is concerned by the lack of progress in this area and strongly urges Parliament to support the immediate implementation of affirmative action programs. The Commission will readily support such programs.

To help in the development of fairer hiring practices the Commission suggests that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their work force by sex and minority status and that federal agencies such as Statistics Canada and Employment and Immigration report on labour force availability by sex and minority status.

Discriminatory Provisions in Federal Legislation

The Commission was forced to dismiss a number of complaints in 1982 because the Canadian Human Rights Act cannot be used to overturn existing federal legislation. In each case a letter was sent to the appropriate Minister or senior official urging that the offending legislation be amended.

Specifically, the Commission deemed discriminatory:

- the Prairie Grain Advance Payments Act because it discriminates on the basis of marital status when it treats married couples as one individual when issuing cash advances.

- the War Veterans Allowance Act and Civilian War Pensions and Allowances Act discriminate on the basis of sex by establishing women's eligibility for certain allowances at age 55 and men's at age 60.

- the RCMP Regulations discriminate on the grounds of age because they stipulate that the lower the rank, the lower the age of retirement.

- Canada's immigration regulations discriminate on the basis of marital status because widows of legal marriages are treated differently in some instances than widows of common law marriages and single mothers. The regulations also discriminate on the basis of age by considering dependents who reach age 21 during immigration procedures no longer eligible to be admitted to Canada as dependent, unless mitigating circumstances exist.

The Commission wrote to the Canada Employment and Immigration Commission and in September, 1982, the immigration regulation clause dealing with dependents was changed. Although dependents must still be under 21 when they apply for an immigration visa they are now eligible to receive visas until their 23rd birthday, provided that their relatives in Canada agree to sign an undertaking of support.

Since all legislation will have to comply with the equality rights section of the Charter of Rights and Freedoms by April, 1985, the Commission expects that the issues described will be the subject of remedial legislation in the meantime.

Discriminatory Content of Radio and Television Programs

During 1982, as in other years, the Commission received reports from people who find offensive various programs and commercials on radio and television.

The Commission recommends broadening of the sections of the Television and Radio Broadcasting Regulations which now only cover abusive comment and pictorial representation pertaining to race, religion or creed.

The Commission suggests that section 6(1)(b) of the Television Broadcasting Regulations, section 5(1)(b) of the Radio (A.M.) Broadcasting Regulations and section 6(1)(b) of the Radio (F.M.) Broadcasting Regulations be amended to read:

"No station or network operator shall broadcast . . . any abusive comment (or pictorial representation) and, in particular, any abusive comment or pictorial representation based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

Women in Sports

The Commission believes that Canadians are becoming more aware that females often do not have access to sports — teams, programs and tournaments — to the extent that do males. Often females are blocked from full participation in sports by unequal treatment. The Commission urges Parliament to take the steps necessary to ensure that females have equal opportunities in athletic and sports activities.

Correction

The 1981 annual report of the Commission mentioned provisions of the Veterans Land Act which provided that title to land be returned only to the veteran after a loan was repaid and not to the spouse of the veteran even if the spouse had made an important contribution to the acquisition of the property. These provisions were changed before the 1981 Commission report was published.

The Commission now formally acknowledges that this discriminatory provision of the Veterans Land Act is eliminated and regrets the untimeliness of its previous comment.

Processing Complaints

The Canadian Human Rights Act establishes nine grounds of complaints of discrimination. They are race, colour, national or ethnic origin, religion, sex, age, marital status, conviction for which a pardon has been granted, and physical disability (in employment).

Once a complaint is received the Commission must first determine whether the complaint falls within its jurisdiction, is covered by the Act and happened within the preceding year.

Once this is established and the necessary forms are completed by the person complaining, an investigator reviews relevant documents and talks to the complainant, the alleged discriminating parties and any witnesses.

The investigator then reports the findings to a monthly Commission meeting, recommending that the members either dismiss the complaint, substantiate the complaint and appoint a conciliator to attempt a settlement, approve any settlement that has been proposed during the investigation or appoint a tribunal.

The parties to a complaint may take the conciliator into their confidence while discussing a possible settlement since a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court.

The tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses. The tribunal may order a respondent to cease a discriminatory practice, rehire an employee unfairly dismissed and may order compensation paid for damages. (See Tribunals).

Decisions of tribunals can be appealed to the Federal Court.

Not all matters brought to the Commission proceed through this process. Often people approach the Commission because they have been unable to get help elsewhere and they are frustrated by the boundaries of federal-provincial jurisdiction and the magnitude of government.

In such cases the Commission can offer no formal assistance but it does try to direct the people to the department or agency where redress may lie.

Consequently the numbers of formal complaints processed are far less than the number of enquiries received.

During the year the Commission received 24,186 enquiries and 397 complaints. The Commission dismissed 213 of the 444* complaints it examined while 96 were settled by conciliation and 61 were either withdrawn or settled during investigation.

About one quarter of the complaints cited sex as the ground of discrimination and included such issues as sexual harassment, equal pay and the desires of women to work in jobs traditionally reserved for men.

Physical disability accounted for another 25 per cent of the complaints, evidence of the growing need to provide special accommodation for people with disabilities.

In total, the Commission closed 370 cases, some of which were continued from previous years. The balance was referred to conciliators or human rights tribunals.

The following illustrate the type of complaints received by the Commission and how they were handled.

*Includes complaints carried over from the previous year.

Some Examples and Solutions

Race/Colour/National or Ethnic Origin
Special programs designed to overcome past discrimination, as permitted under the Canadian Human Rights Act, were cited in denying the race discrimination complaint of a casual labourer who was released from the Eskimo Point plant of Northern Canada Power Commission in February, 1981.

The labourer complained that while a new position was available when his job expired it went to an Inuk. The investigation found that the complainant was dismissed because the Power Commission had created the new job as part of a "special program" to provide opportunities for the Inuit.

* * * *

A complaint that the RCMP's height standard effectively discriminated against Orientals was withdrawn after the police downgraded the importance of this particular criteria.

The complaint was lodged by an Oriental who was advised that his height and lack of previous experience would prevent him from becoming a full constable. In its investigation, the Commission found that the RCMP had modified its height and weight requirements and also invited the candidate to reapply.

* * * *

When Health and Welfare Canada failed to tell an applicant for work in Halifax why he had been unsuccessful he complained of racial discrimination, assuming he was rejected because he was white, male and not French Canadian.

The Commission found that the candidate had scored below the employer's required minimum in tests on knowledge, abilities and personal suitability and he was not hired for these reasons. The head of the department's human resources division has since taken steps to make sure such information gets out more quickly to unsuccessful candidates.

Marital Status
A Northwest Territories woman won money and an apology from the N.W.T. Public Works Department after she successfully complained of discrimination based on marital status when her application for a promotion was rejected because her husband was already employed by the department.

Public Works had refused to promote the woman on the grounds that her duties, which would have included maintenance of personnel, pay and overtime records, could create a conflict of interest. The Commission's investigation found that no conflict existed and that the potential for conflict was minimal since neither the wife nor husband supervised the other.

The settlement included payment of $474.75 for the difference in pay levels between the two jobs for four months and $1,500 in damages. In addition, the government's personnel managers all received a detailed statement covering the Northwest Territories' policy on hiring relatives.

* * * *

The Chief Commissioner has asked the government to amend the Prairie Grain Advance Payments Act because it discriminates against farm shareholders who are married to one another.

The request was made after a married couple from Kathryn, Alberta, applied to the Canadian Wheat Board for a $30,000 advance on grain stored on their farm. Both gave independent personal guarantees for repayment, but the board would advance only $15,000 — the limit for one shareholder. The woman complained that she and her husband were discriminated against on the basis of marital status.

The Commission agreed but was forced to dismiss the complaint because the practice was written into a law which only Parliament can change. The Commission asks that the law be amended to treat as an individual each person who is willing and able to assume responsibility for credit.

Sex

More than 200 federal registered nursing assistants (RNAs) — most of them women — shared $280,000 in back pay and $150,000 in annual increases because they won a sex discrimination complaint.

The action, initiated by two RNAs at Winnipeg's Deer Lodge Hospital, maintained that RNAs have considerably more vocational training and greater responsibility for patient safety than do nursing orderlies and that they should be paid more.

The two occupations are part of the Hospital Services (HS) group and all positions within the group are classified by a common evaluation plan which assesses each job's skill, effort, responsibility and working conditions. Each of these factors is broken down into sub factors, two of which are Specific Vocational Training and Responsibility for the Safety of Others.

The Commission's investigation found that RNAs must complete a formal training period averaging 39 weeks before beginning their duties. Nursing orderlies, the majority of whom are men, take a two-week course followed by an unspecified period of on-the-job training. Under the evaluation plan the two groups had the same number of points for training. Investigation also revealed that there was little if any difference in the two groups' responsibility for patient safety.

Treasury Board agreed that the difference in occupational training warranted an increased evaluation for RNAs.

* * * *

The same job titles did not mean positions of equal value and it was not, therefore, discriminatory if the compensation of one position was greater than the other. So found the Commission after investigating a complaint by a woman who had argued that her position as executive secretary to an agency of the Government of the Northwest Territories was equal to that of men with the same titles in two other agencies.

The Commission investigation assessed the responsibilities and authority of each position and determined that the other agencies' positions required the incumbent to have more experience and education, a higher level of authority and to perform more analytical work. The Commission found that the complainant's position was properly graded and that the difference in compensation was not based on sex.

* * * *

The failure of a Canada Employment Centre counsellor to refer a woman to a plant nursery employer requesting a man for heavy lifting brought about a successful sex discrimination complaint in B.C.

The woman complained because the counsellor did not test her ability to do the job. The counsellor held that it was the responsibility of the employment centre to refer only those candidates best able to fill the employer's needs.

Conciliation led to a one-day human rights seminar for the centre's staff, job monitoring to ensure no discrimination by the staff and $2,000 compensation for the complainant.

* * * *

The Canadian Human Rights Act requires that complainants exhaust other avenues of appeal before filing a complaint with the Commission. However, this does not mean that the Commission will not accept a complaint before other procedures have been completed.

Such was the case when a female correctional officer charged sexual discrimination when she was released by the Correctional Service of Canada after failing a revolver test at the end of her 12-week probation period. The woman complained to the Commission because the men were allowed up to a year to pass the same test. She also filed a grievance with her union, the Public Service Alliance of Canada.

As a result of the grievance the Correctional Service determined that an arm injury may have contributed to her failing the revolver test and reinstated her, with back pay, for further training. However, by also filing her complaint with the Commission she had ensured herself of not missing the Commission's one-year deadline should her grievance have failed.

* * * *

A complaint of sexual discrimination against Transport Canada was withdrawn after the woman who complained was hired for a northern voyage of the icebreaker *d'Iberville*.

The complaint was made when the applicant placed third in a 1981 competition for sailors but wasn't hired ahead of the fourth place candidate.

She alleged that the employer told her that she was passed over because she was still on officer training and that there was no other female sailor with whom she could share a cabin.

The complaint was subsequently withdrawn when the complainant was included on a voyage of the *d'Iberville*, sharing a cabin with a waitress. The Commission did not determine whether Transport Canada had in fact discriminated.

• • • •

Two companies working in the offshore oil industry took steps to ensure application of their equal opportunity hiring policies after it was proven that each had cited sex in refusing to employ women.

One woman complained when she was informed that the company didn't allow "liquor, drugs or women" on its offshore drilling rigs. The second woman complained because a receptionist told her that the company did not employ women for offshore work.

Investigations found that both companies did, indeed, have records of employing women offshore but that sex had been cited in turning away the two applicants.

Following the investigations both companies circulated their equal opportunity employment policies to their employees. They also agreed to state in their hiring advertisements that they are equal opportunity employers.

Age

Although the Commission believes that ability and not age should be the criterion for retirement, it was forced to dismiss the complaint of an RCMP staff sergeant who opposed the force's policy of different retirement ages for different ranks.

The dismissal was based on section 14 (b)(ii) of the Canadian Human Rights Act which permits mandatory retirement if the age is set out in laws or regulations made by the Governor in Council — in this case the Royal Canadian Mounted Police Regulations.

The RCMP mandatory retirement regulations affect constables and corporals at age 56; sergeants at 57; staff sergeants at 58; officers at 60; deputy commissioners at 61 and commissioners at 62.

• • • •

A tribunal will be appointed to determine whether age 35 is too old for a new driver to begin operating intercity buses.

The Commission decided to appoint an independent tribunal after a 37-year-old driver applicant complained that he was blocked from employment by Greyhound Bus Lines' age policy. The company hires only those new drivers between the ages of 24 and 35. Greyhound maintains that new drivers get the least favourable schedules and must be young enough to cope with the extra stress of these routes.

A similar complaint was dismissed against another carrier, Voyageur Colonial, in 1980, when a tribunal upheld the company's 40-year-age limit on new drivers. The Commission is now asking if the Greyhound policy is discriminatory because its limit is only 35 years of age.

Religion

Two Sikhs and a Hindu Brahmin who complained of religious discrimination because they could not always get vegetarian diets while incarcerated at Collins Bay Penitentiary succeeded in bringing about a change in the policy of the Canadian Correctional Service.

The trio charged that they had not consistently received a balanced vegetarian diet.

The Commission substantiated the complaint and sent the case to conciliation. As a result, the Correctional Service directed that hot, well-balanced and varied diets be provided to meet the religious needs of all inmates. Previously only Jews were entitled to special diets on the basis of religion.

• • • •

Complaints of religious discrimination by two members of the World Wide Church of God were dismissed by the Commission which found it unreasonable for other workers to shoulder an additional burden so that employers could schedule work around the church's Sabbath (Saturday).

One of the complaints, against Transport Canada, was by a new employee and the second by a special RCMP constable.

Transport Canada argued that weekend work was obvious from the duties set out in the position description that the complainant had seen before accepting the job.

The RCMP constable, whose work station was a federal airport, had been doing Saturday shifts before joining the Church of God. The RCMP held that this was necessary to provide service at the airport 24 hours a day, year round.

Physical Handicap

A job candidate who was refused employment as a coach cleaner with Canadian National Railways Co. (CNR) received cash and the promise of a job offer after a Canadian Human Rights Commission investigation found that he was quite capable of doing heavy work.

CNR had refused to hire the applicant because of his curvature of the spine, although he had previously been employed in physically demanding jobs. Three medical specialists agreed that the spinal condition would not affect the candidate's ability to work and that the condition would not worsen.

The settlement approved by the Commission included $15,400 in lost wages and the promise of a job offer the next time CNR is hiring coach cleaners.

• • • •

A complaint of discrimination by physical handicap against Bell Canada was dismissed when it was found that the complainant could not carry out the essential functions of the position and the company had made reasonable efforts to fit her into work not affected by her disability.

The complaint was launched by a telephone operator whose voice could not stand up to either normal or reduced periods of oral work, even after surgery and therapy.

The Commission's bona fide occupational requirements guidelines require employers to make reasonable efforts to accommodate people with physical disabilities provided they can perform the job's essential tasks. The Commission found that although she could not be an operator, Bell had encouraged her to accept clerical work. She declined the offer.

• • • •

A Canadian National Railways employee was reinstated to full duty after he complained to the Commission that he was being discriminated against because of a 1971 stroke.

After the employee suffered his attack CNR limited his duties so that he could not drive company vehicles. This prevented him from earning overtime. The restriction was continued after a 1972 medical examination. A further examination in connection with his 1981 complaint to the Commission showed that the possibility of recurrence of the stroke was unlikely and CNR lifted the restriction.

• • • •

Two women who believed that their career opportunities were limited because their hearing was impaired brought about a change in the Canada Post policy which prevented them from operating both ends of a Toshiba cancelling machine.

The two women had been denied the opportunity of operating the machine at an end equipped with an audible (as opposed to visual) jamming signal. They complained to the Commission that they could see if the machine jammed.

Before the Commission opened an investigation, Canada Post changed its position and allowed operators with hearing defects to run the audible warning system end of the machine.

Actions and Outcomes

Tribunals
The Commission may at any stage during the complaint process appoint a tribunal which operates independently of the Commission. Tribunals are made up of one or three panel members who are selected from a list established by the Governor in Council.

Tribunals hear evidence from the complainants, who are usually represented by Commission counsel, from respondents and witnesses. Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply.

Decisions of one-person tribunals may be appealed either to a review tribunal or directly to the Federal Court. Decisions of three-person tribunals may be appealed to the Federal Court.

The following are the cases decided or heard by tribunals in 1982.

Agnew vs. Department of National Defence (DND)
Douglas Agnew's complaint that DND discriminated against him when it declared him unfit for military service because of a back condition was dropped when DND agreed to change its policy on ankylosing spondylitis (a back condition) and paid Agnew $500 in compensation.

DND's new policy states that: "An applicant affected by spondylitis will not be automatically rejected as unfit for military service. Each applicant affected by spondylitis shall be tested in order to determine that person's individual merits."

As part of the settlement, DND agreed to consider Agnew's application for enrollment. Agnew must successfully complete the training required by the department for all new recruits.

Foucault vs. Canadian National Railways (CNR)
Philip Foucault's complaint that Canadian National Railways (CNR) discriminated against him on the basis of physical handicap was dismissed when a tribunal found that in the position he sought, Foucault "presented a definite and serious danger to his fellow employees and himself."

Foucault's employment as a bridgeman, who builds and repairs structures on rail lines, was subject to medical approval from CNR headquarters because he had experienced back surgery eight years earlier to remove part of a spinal disc (discotomy). When the approval was denied, Foucault was released and filed a complaint of discrimination.

The tribunal heard that the work of bridgemen is hazardous, physically demanding and frequently requires them to help lift and move heavy equipment and materials. Statistics indicate that the risk of back injury in CNR's bridges and structures section is significantly greater than elsewhere in the system.

A Commission-appointed specialist found that while Foucault had made a remarkable recovery from surgery he could still only do moderate to heavy labour. The tribunal ruled that CNR had proved that refusing to hire bridgemen who have had discotomies is a bona fide occupational requirement and therefore not a discriminatory practice under the Act.

Ward vs. CN Express
CN Express unintentionally discriminated against Michael Ward when it refused him employment as a warehouseman because he had no fingers or thumb on his right hand, according to a tribunal which ordered the company to pay Ward $1,446 in lost wages, $2,000 for special compensation and offer him a summer job should such a position become available.

CN Express had refused to employ Ward because of a policy that warehousemen must possess a "functional hand", with at least a thumb and one finger, to properly handle packages and equipment.

Ward's previous experience included unloading trucks, hauling freight and operating hydraulic lifting equipment. Former employers testified that they were satisfied with his work and that his disability was not a factor in his work performance.

The tribunal ruled that CN's policy did not consider the "exceptional individual such as Michael Ward".

However, the tribunal said it was quite clear that CN Express did not intend to discriminate against Ward and that the company "has many handicapped employees, and is making a real effort to accommodate handicapped people".

MacGillivray vs. Hume's Transport Ltd.
The refusal of Hume's Transport Ltd. to pay Sherry MacGillivray's Ontario Health Insurance Plan (OHIP) premiums was sex discrimination, according to a tribunal which ordered the company to reimburse her $280 for premiums she had paid and $250 in damages.

MacGillivray had complained to the Commission that her employer regularly paid male employees' OHIP premiums but refused to pay hers. Hume's maintained that payment of premiums was negotiated when employees were hired. MacGillivray had asked that her premiums be paid but was told it was her husband's job to pay OHIP premiums.

The tribunal ruled that pension and insurance plans of federal jurisdiction employers are covered by the Commission. Employers' contributions are considered part of the compensation package and are subject to the Act's equal pay provisions.

Anderson vs. Transport Canada
The Atlantic Pilotage Authority was ordered to pay $500 in compensation to Captain James Anderson by a tribunal that ruled that the company had discriminated against him on the basis of physical handicap because of a heart attack he had suffered seven years earlier.

The company's medical records showed that Anderson was "mentally and physically fit for the duties of the position of launchmaster, with limitations". Launchmasters ferry pilots from shore to vessels entering harbour. Anderson had been employed as a relief launchmaster but was dismissed when he switched to full-time work.

The Atlantic Pilotage Authority told the tribunal that Anderson was dismissed because he failed to pass the medical examination and for grounding a launch at Herring Cove in Halifax.

"If the Authority found him suitable to be a relief launchmaster on the basis of his expertise and skill, it seems incongruous that he is not 'fit' to be a full-time employee," the tribunal argued.

The Canadian Human Rights Commission vs. Canadian Pacific Airlines (CP Air)
The tribunal reserved its decision on a complaint brought by the Commission that CP Air discriminates by giving preference to the children of employees when hiring for summer jobs. CP Air had applied to the Federal Court and the Federal Court of Appeal for a writ of prohibition, maintaining that the tribunal had no jurisdiction to hear the case. Both applications were denied.

Action Travail des Femmes vs. Canadian National Railways (CNR)
Twenty-three days of hearings have been held into a complaint by a Montreal women's group that CNR's employment policies effectively prevent women from being hired for non-traditional jobs and that the company should be ordered to establish an affirmative action program. Hearings are scheduled to continue in 1983.

The group, Action Travail des Femmes, launched the complaint in 1979. Seven individual cases have since been resolved through conciliation, and CNR has offered all complainants jobs and compensated some for lost wages.

Brideau vs. Air Canada
Air Canada's refusal to compensate Valère Brideau for loss of self-respect when it denied him employment because of suspected air bubbles in his lungs prompted the Commission to send the complaint to a tribunal, which subsequently reserved its decision.

Brideau, was refused employment with the airline because of the suspected lung condition.

Bigelow vs. Air Canada
Air Canada agreed to pay Kevin Bigelow $2,000 in damages and adopt a new colour vision standard for ramp attendants after the complainant successfully argued before a tribunal that the airline's vision standards were discriminatory on the basis of physical handicap. Air Canada had refused Bigelow employment on the grounds that ramp attendants need accurate colour vision to recognize colour-coded baggage tags and must work near, or operate, machines and vehicles equipped with coloured warning lights.

During the investigation, Bigelow passed extensive practical and clinical colour vision tests which revealed that the minor defect did not prevent him from identifying or distinguishing colours.

Air Canada's new vision standard requires applicants for ramp attendants positions to distinguish red, green, blue and white.

Air Canada vs. Carson et al
Air Canada has launched two separate appeals of a tribunal decision that the airline discriminated on the basis of age by refusing to hire as pilots-in-training six people over 27 years of age.

The airline has appealed the decision to a review tribunal under section 42.1 of the Canadian Human Rights Act and filed an application for judicial review under section 28 of the Federal Court Act. The Commission maintains that Air Canada must proceed with one appeal and abandon the other.

Robichaud vs. Brennan/Treasury Board
Bonnie Robichaud's appeal of a tribunal ruling that she had not been sexually harassed by her foreman at Canadian Forces Base North Bay went to a review tribunal in November where the decision was reserved until 1983.

Robichaud's original complaint of sexual harassment was dismissed by a tribunal. When the Commission decided against appealing the decision, Robichaud, a civilian cleaner, launched her own appeal.

Marcotte vs. Rio Algom
Rio Algom's policy of subsidizing housing for selected groups of employees at Elliot Lake is a "legitimate business necessity" and not discriminatory, according to a tribunal which investigated the complaint of clerk typist Denise Marcotte. The decision has been appealed by the Commission. Typists, clerk typists, switchboard operators, clerks, keypunch operators, secretaries, data entry leaders and surface and mill labourers, along with employees already living within a 40 mile radius of Elliot Lake, are all ineligible for the company's 1,850 housing units. With the exception of the labourers, the exempted workers are overwhelmingly female.

The company told the hearings that it offered subsidized housing to attract skilled workers from outside the community and that most workers in the excluded categories were hired from within the community. According to the tribunal, the practice appeared "reasonable and fair on the face of it as it provides employees with a clear statement relative to the employer's housing policy". The tribunal decision did not address the fact that warehousemen are entitled to subsidized housing, even though they are an unskilled trade and hired locally.

Claveau and Labelle vs. Air Canada
The Commission is awaiting a tribunal decision on a complaint of discrimination on the basis of physical handicap by two airline pilots who were denied employment with Air Canada because of back conditions. The complainants, Quebec Air pilot Denis Claveau and Clément Labelle, applied for jobs with Air Canada but were refused employment when medical examinations revealed spondylosis and possible spondylolisthesis. Transport Canada does not refuse a pilot's licence because of spondylosis.

Tribunal hearings were delayed as Air Canada suggested an acceptable settlement. However, the airline did not follow through on the settlement and hearings were held in May and July, 1982.

Schaepsmeyer, Dukovitch vs. Wardair Canada 1975 Ltd.
Complaints of discrimination on the basis of physical handicap by two Wardair flight attendants, suspended by the airline for wearing eyeglasses on duty, were dealt with in 1982. Wardair's policy at the time, but since changed, allowed visual correction by contact lenses only.

A settlement was negotiated in Senka Dukovitch's complaint. Angie Schaepsmeyer's case was heard by a tribunal in October and the decision was reserved.

Cheryl Bear vs. Tobique Band Council
The Commission's right to investigate a complaint that housing on the Tobique Band Indian reserve in New Brunswick is allocated preferentially to men was challenged by the band's chief. The chief cited section 63(2) of the Canadian Human Rights Act, which states that "nothing in this Act affects any provisions of the Indian Act or any provisions made under or pursuant to that Act."

The Commission's bid through the New Brunswick Court of Queen's Bench for an interpretation of section 63(2) and a ruling that it had a right to investigate Cheryl Bear's complaint was dropped when the judge indicated that a tribunal should make the initial determination of jurisdiction. Without an investigation the Commission had no evidence to present to a tribunal nor could it refer the case to the Federal Court of Appeal since the court had indicated it required all the facts of a case before deciding questions of law.

The respondent has now agreed to allow the Commission's investigator to have access to existing Council meeting records. This will enable the Commission to either dispose of the case or refer it to a tribunal.

Prior vs. Canadian National Railways (CNR)
A review tribunal has reserved its decision on Canadian National Railways' appeal of the first successful challenge to mandatory retirement at the federal level. A tribunal had ordered CNR to re-hire cargo checker Harry Prior with full seniority and back pay after he had been retired at age 65.

The Canadian Human Rights Act bans age discrimination in federal jurisdiction but permits mandatory retirement at the "normal" retirement age for employees in similar positions. The Commission's investigation found that while most cargo checkers in Canadian ports had to retire at 65, nearly 40 per cent could work past age 65.

The tribunal held that CNR had not proved its policy was not discriminatory.

Kotyk and Allary vs. Canada Employment and Immigration Commission
Tribunal hearings were held and written arguments will be submitted as a result of two women's complaints of sexual harassment by their supervisor at the Canada Employment and Immigration Commission.

The tribunal denied a motion by the supervisor's lawyer that the proceedings be dismissed because his client had not been given notice by the Commission or the tribunal.

Law vs. Canadian National Railways (CNR)
A tribunal will determine whether Canadian National Railways (CNR) must compensate Harry Law of Winnipeg for refusing to accept his application for a labourer's job because of his epilepsy.

Law's application was rejected when a CNR doctor told him he could not work around moving equipment or operate vehicles because he was on medication. The complainant argued that because of the medical restrictions, he had lost his opportunity to write pre-employment tests. When CNR removed the restrictions from Law's file and gave him the two tests, he did not score high enough to be hired.

Shaffer vs. Department of Veterans Affairs
A tribunal will investigate a nursing aide's complaint that a nursing orderly at the Department of Veterans Affairs' Rideau Veterans Home in Ottawa called her a "nigger" and assaulted her. Emilda Shaffer complained that a nursing orderly called her a "nigger" after she removed Spanish onions from several plates because she felt patients could not digest them and that on the following day he slapped her after she had referred a phone call to him from his wife.

The department agreed to send her a letter of apology, publicize a racial harassment policy internally and have Commission staff give an information session on federal human rights legislation but would not agree to pay damages.

McCreary vs. Greyhound Bus Lines Limited
Frank McCreary's complaint that Greyhound Bus Lines' policy of hiring bus drivers only between the ages of 24 and 35 is age discrimination will be investigated by a tribunal.

The details are reported under age complaints.

Dutton vs. Canada Employment and Immigration Commission
Florence Dutton's complaint that a co-worker's remarks and actions constituted sexual harassment and discrimination on the basis of sex was settled prior to going before a tribunal.

Federal Court

Trimmer vs. the Canadian Human Rights Commission
The Commission asked the Federal Court of Appeal to determine whether it had jurisdiction to investigate a complaint of racial discrimination against a foreign airline that sells tickets in Canada but has no landing rights in the country.

The question arose following the Commission's dismissal for lack of evidence of a complaint of racial discrimination against Air India by Douglas Trimmer, formerly the company's area sales manager in Toronto. Trimmer had asked the Federal Court to review the dismissal but the court sent the case back to the Commission for further investigation of the jurisdictional facts.

The Commission decided that it did have jurisdiction and dismissed the complaint on its merits.

Bain vs. Air Canada
The court overturned a tribunal's ruling that it had no authority to make an order affecting a respondent regulated by another government agency. At the same time the court rejected Nancy Bain's complaint that Air Canada's family fare discounts represented marital status discrimination.

A Commission-appointed tribunal had originally substantiated Bain's complaint but declared that it had no authority to order Air Canada to change its practices because fares are regulated by the Canadian Transport Commission under the Aeronautics Act.

The Commission was concerned that this decision seriously eroded its jurisdiction and applied for a Federal Court review. Air Canada separately filed for review of the finding that substantiated the complaint.

The court ruled that since the family fare plan was also available to single persons who "live together more or less permanently", constituting a *de facto* family, and that married people not travelling with their spouse could not use the plan, there was no discrimination.

Professional Institute of the Public Service (PIPS) vs. the Canadian Human Rights Commission
An application to the court by the Professional Institute of the Public Service (PIPS) to set aside a Commission decision rejecting an equal pay complaint by National Research Council librarians was dismissed and leave to appeal to the Supreme Court of Canada was denied.

In an earlier and separate action, the Commission had found that public service librarians employed by Treasury Board qualified for pay equal to historical researchers. The settlement provided pay adjustments plus retroactive back pay.

PIPS subsequently complained to the CHRC on behalf of NRC's librarians and the agency agreed to upgrade its salaries to match those paid by the Treasury Board. However, NRC refused to match Treasury Board's back pay award.

The Commission found that it could not compare the NRC librarians with those employed by Treasury Board since the NRC is a separate employer. As well, NRC does not employ historical researchers with which to compare its librarians.

In making its decision, the court rejected PIPS' argument that NRC was not a separate employer within the federal public service.

Cooligan et al vs. British American Bank Note Company Ltd.
The Commission has appealed a 1980 tribunal decision that it could not investigate a complaint against the British American Bank Note Company because the company is not under federal jurisdiction.

The complainants, female employees who inspect the steel engraving plates used to print paper currency, alleged that they are paid less than male co-workers who perform work of equal value.

The Federal Court is expected to deal with this matter early in 1983.

Tellier-Cohen vs. National Capital Commission
Lorraine Tellier-Cohen, of Montreal, has appealed to the court a review tribunal decision denying her the use of sick leave credits during childbirth and convalescence.

Tellier-Cohen, formerly a town planner with the National Capital Commission, complained that Treasury Board's policy of refusing to allow pregnant women to use accumulated paid sick leave or vacation credits during unpaid maternity leave discriminated on the basis of sex.

The original tribunal substantiated her complaint and ordered the respondent (Treasury Board) to pay $1,912.21 in back pay and $2,000 as special compensation. Treasury Board asked for a review tribunal.

The review tribunal agreed that treating pregnant women differently was sex discrimination but ruled that pregnancy is not an illness and therefore Tellier-Cohen was not entitled to her sick leave during maternity leave. The annual vacation leave had already been paid and therefore no order was made on this issue.

The tribunal found that the discrimination had in effect removed Tellier-Cohen's option of taking paid leave. The review tribunal characterized the employer's attitude as "bordering on contempt" for the complainant's rights, although the clauses requiring pregnant employees to take unpaid maternity leave and forbidding taking paid leave during a period of unpaid leave were part of the collective agreement. The review tribunal observed that "the employer should not hide behind a collective agreement to get around the Canadian Human Rights Act."

Radulesco vs. the Canadian Human Rights Commission
The Federal Court of Appeal dismissed Jeanne Radulesco's appeal of the Commission's decision that her complaints of discrimination against National Museums of Canada and the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat on the basis of age and national origin were unsubstantiated.

Canadian National Railways (CNR) vs. K.S. Bhinder and the Canadian Human Rights Commission
The Federal Court reserved its decision on an appeal of a tribunal ruling that Canadian National Railways (CNR) discriminated against Karnaial S. Bhinder on the basis of religion when it ordered him to wear a hard hat in its Toronto yards.

Mr. Bhinder is a member of the Sikh religion, which requires men to wear a turban with no other head covering.

The tribunal ordered CNR to reinstate the complainant with no loss of seniority and to pay him $14,500 in lost wages. CNR appealed to the Federal Court of Appeal which heard arguments at a hearing in late 1982. The Attorney General of Canada intervened on behalf of the Minister of Labour, supporting Canadian National's position.

Sumbal vs. Canadian National Railways (CNR)
A hearing into a complaint of religious discrimination in employment by Pavittar Singh Sumbal, a Sikh, has been adjourned to await the final disposition of CNR vs. Bhinder. (see above)

Stevenson vs. the Canadian Human Rights Commission and Air Canada
The Commission's dismissal of Ross Stevenson's complaint that he was discriminated against on the basis of age when Air Canada retired him at age 60 has been appealed to the Federal Court by the former airline pilot.

Under section 14(c) of the Canadian Human Rights Act, it is not discrimination to terminate someone's employment "because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to that of the individual." The Commission determined that a clear majority of Canadian airline pilots are retired at age 60 and dismissed Stevenson's complaint.

A date for the appeal hearing has not been set.

The Commission has expressed frustration with section 14(c) of the Act and in each annual report to Parliament it recommends the deletion of 14(c).

VIA Rail Canada Inc. vs. Foreman, Butterill, Wolfman and the Canadian Human Rights Commission
Three persons discriminated against by VIA Rail Canada on the basis of physical disability negotiated cash settlements after the court upheld the ruling of a review tribunal.

The settlement, for Marilyn Butterill, David Foreman and Cyril Wolfman, included back pay, special compensation and interest.

The three complainants had failed VIA Rail's vision tests and had been refused employment in the company's dining cars. A tribunal ruled that VIA had not shown that the vision standards were necessary for the jobs but did not order compensation. A subsequent independent review tribunal ordered compensation, but did not determine the amount. VIA appealed this decision to the Federal Court of Appeal which confirmed the review tribunal's decision to award compensation, but allowed VIA to introduce new evidence. The parties settled following the court's decision.

Canadian Human Rights Commission and the Canadian Transport Commission
The Commission has received numerous complaints of discrimination on the basis of physical handicap because of General Order 0-9, a regulation of the Canadian Transport Commission (CTC) that prescribes visual and aural standards for railroad employees working on running trains. The CTC has agreed to a hearing under the National Transportation Act to determine whether the standards are bona fide occupational requirements. The Commission has studied the revised 0-9 regulations and advised the CTC of its concerns.

Amending the Canadian Human Rights Benefit Regulations

These regulations relate to group health and pension programs and were amended on August 18, 1982.

The Regulations provide that it is not discriminatory for an employer of fewer than 25 people to require an employee to pass a medical examination in order to qualify for the group's medical health insurance plan. The 1982 amendment to paragraph 3(c) requires the employer to pay any employee unable to pass such medical examinations compensation equal to the contribution the employer makes on behalf of those employees accepted into the plan.

Section 4 was amended to allow an employer to require an employee to pass a medical examination before agreeing to change the terms of benefits available to that employee under the company's pension plan. This change is consistent with other provisions of the Regulations where the acceptance of changing options is subject to similar requirements.

Paragraphs 5(f) and 8(d) were amended to confirm that employers may pay different premiums for employees of different ages and marital status and for those employees to receive different benefits according to the appropriate provincial health insurance plan.

For example, it is not discriminatory for an employer to pay a higher premium for an employee with dependents — nor to require that employees share the higher cost. Nor is it discriminatory for an employer not to have to pay any premium once employees reach the age of 65 and thus qualify for benefits without paying premiums.

Copies of detailed explanations of these amendments are available from the Commission.

Bona Fide Occupational Guidelines S1/82-3

These guidelines were published in the Canada Gazette on January 13, 1982. They set out the Commission's interpretation of the term "bona fide occupational requirement" in subsection 14(a) of the Canadian Human Rights Act, under which employers can refuse an employment opportunity.

The guidelines embody three central ideas — essential tasks, individual ability and reasonable accommodation.

Employers may base job requirements only on the job's essential tasks, must assess applicants individually rather than refusing to consider entire categories of people, and — where possible — be prepared to accommodate people who may require modified work schedules or an exchange of some non-essential duties with other employees.

Employers can cite undue hardship, whether related to financial cost or business inconvenience, to argue that accommodation would be unreasonable.

Branch Reports
Complaints and Compliance

Complaints that are lodged under the Canadian Human Rights Act are received by the Complaints and Compliance Branch. This branch investigates and tries to settle these complaints through conciliation. It also helps to prevent discrimination by providing technical advisory services to employers and unions wanting to ensure that their organization's systems and practices comply with the Act.

The branch tightened up procedures and criteria for receiving complaints in 1982 with the result that the number of new complaints lodged with the Commission declined from 479 in 1981 to 397 in 1982. The number of enquiries increased slightly to 24,186 in 1982 from 23,200 the previous year.

The stricter approach requires that complainants examine whether they have "reasonable grounds for believing" discrimination took place before they file the complaint. Experience has shown that often by discussing matters in detail with Commission staff a potential complainant realizes that while a situation may be unpleasant or unfair, it is not something which is "discriminatory" as described by the Act. This action was taken because a statistical analysis showed that in the Commission's first three years almost 66 per cent of the formal complaints were unfounded but they had necessitated costly investigations.

Under the new system, the branch can more efficiently handle all complaints, settling many without the need of expensive quasi-judicial proceedings. The success of the new mechanisms was also reflected in the drop from 66 per cent to 54 per cent during the year of the number of cases dismissed after investigation.

Complaints, Investigations and Conciliation Section
The Complaints, Investigation and Conciliation Section, Headquarters Region (Ottawa), receives and investigates complaints lodged in its own geographic region in the same way as do other regional offices. The section also coordinates nationwide investigations and handles complaints initiated by the Commission anywhere in Canada. Its responsibilities involve special research projects which improve the effectiveness and efficiency of complaint procedures.

In 1982, the Ottawa office received 6,093 enquiries. Formal investigations were required as a result of 75 of the enquiries and 35 were settled by conciliation.

Systemic Discrimination and Equal Pay Sections
The Systemic Discrimination and Equal Pay Sections make sure that experts are available to provide technical advice to the Commission and to those agencies covered by the Act that wish to take preventive action.

These two sections are similar in that they express the Complaints and Compliance Branch philosophy of improving the Commission's efficiency by dealing with systemic discrimination (the by-product of policies or programs set up for other purposes, but which restrict some people's opportunities).

The Systemic Discrimination Section people are skilled in systems that deal with hiring, training and promotions. They are also specialists in interpretation of the Act as it covers systemic discrimination, special programs and physical handicaps.

During 1982, these specialists provided consulting services to many agencies requesting advice on development of special programs; evaluation of medical standards for hiring; revision of clauses in collective agreements; revision of policies on loans and credit; issuance and/or revision of various personnel management policies or practices.

This section also helped the Commission deal with complaints of systemic discrimination and physical handicaps by analysing the technical data gathered during investigation, taking into account sections 10 and 15 of the Act, administrative criteria on physical handicaps and special programs and guidelines on bona fide occupational requirements.

The Equal Pay Section comprises specialists in systems for job evaluation, classification and compensation systems. These specialists are also responsible for interpretation of section 11 of the Act, dealing with equal pay for work of equal value.

Two major complaints were settled in 1982. The first involved more than 3,000 people, $17 million in back pay and a total annual salary increase of $12 million. The other settlement benefitted some 200 people, involved more than $280,000 in back pay and an approximate total annual salary increase of $150,000. Eight complaints were dismissed because they did not fall within the Commission's jurisdiction or the investigation showed that the jobs compared were not of equal value.

Several equal pay investigations were not completed during the year because, as with the Systemic Discrimination Section, the Equal Pay group's resources and specialized personnel are limited.

While several settlements were achieved, the Commission remains convinced that collective bargaining offers a logical way to eliminate discriminatory wage practices. Unfortunately, there has been no noticeable serious desire by a majority of unions or employers to use collective agreements to establish the principle of equal pay for work of equal value.

The Commission will continue its interventions to ensure respect for the provisions of the Act.

Information, Education and Cooperation

The Canadian Human Rights Act requires that the Commission develop and undertake information programs to help the public understand the Act and recognize the need to insure equal opportunity for every individual.

It is through such information programs that the Commission's Information, Education and Cooperation Branch works to help prevent discrimination.

The Commission believes that discrimination can be prevented most effectively through:

- dissemination of information on the principles of equality;
- education programs tailored to the needs of the various institutions;
- close collaboration with all the parties involved.

The responsibilities of the Commission encompass 700 organizations and 100 employee associations under federal jurisdiction. In addition, the branch has on-going discussions with associations representing disabled persons and women, and with minority group organizations concerned with equal opportunity of employment or of access to services.

The branch's approach to this demanding task is by means of cooperation. For example, in collaboration with employee associations, the branch designed a five-unit course on human rights to be presented by association representatives. Similar training programs will be developed for employers. The branch is developing methods for training employer trainers and employee association instructors to deliver human rights courses.

The branch also distributes information through its publications. Development of new publications and the reprinting of existing ones were postponed during 1982 until the text can reflect the Act amendments now under consideration. However, some 450,000 printed information pieces were distributed during the year, including press releases and summaries of Commission decisions.

The branch's principal activities are more fully detailed in the three following section reports.

Information Services

The Information Services unit concentrated its 1982 activities on improving communications within the Commission, to the media and interested publics. This was complicated by the suspension of the bi-monthly *Newsletter* which fell victim to spiralling postage, material and handling costs. The division used the *Summary of Decisions*, a selection of cases from those reviewed at monthly Commission meetings, to help keep the Commission's publics informed.

The unit began a major review of its publications in anticipation of the government's promised amendments to the Canadian Human Rights Act and the imminent proclamation of the Freedom of Information and Privacy Act.

The Commission began a pilot project to help regional directors establish communications with local media and raise the Commission's profile in the regions. This followed a 1981 survey of Quebec media personnel.

The unit produced and placed advertising for regional staff meetings in Charlottetown, Cornerbrook, Edmundston, Fort Frances, Kenora, St. John's, Thunder Bay and Yarmouth. Advertising and public relations support was also provided for full Commission meetings, presentations of briefs and public meetings in Winnipeg/Brandon and Halifax.

Information Services responded to about 250 enquiries per month as people sought information on the Commission's role in accepting complaints under the Charter of Rights.

The unit prepared 35 press releases, 11 of which summarized decisions of independent tribunals appointed under the Canadian Human Rights Act. Eight *Summary of Decisions* were published, and the division responded to requests for more than 450,000 publications and 2,274 information kits.

Cooperation Section

Unions
A weeklong course covering human rights issues ranging from equal pay for work of equal value to affirmative action was developed in 1982 by the Cooperation Section (Unions & Groups) and the Canadian Labour Congress (CLC).

The course, "Human Rights and Trade Unions", reflects the increased efforts of the section to work cooperatively with unions on human rights issues. During the year, particular emphasis was placed on acquainting unions with ways of preventing discrimination in the workplace and the community through education, policy development, collective bargaining and legal procedures.

The division also developed educational materials and delivered seminars and courses on human rights. These courses covered a theoretical and historical overview of human rights, the nature of discrimination, human rights legislation, equal pay for work of equal value, harassment, affirmative action and practical strategies to promote human rights.

In cooperation with the CLC, labour instructors are being trained by the section to provide human rights training and to integrate human rights content into union education programming.

Several unions, with memberships ranging from 20,000 to 175,000, were given assistance with the development and delivery of human rights educational programs specific to their needs. For example:

- a major public sector union developed a special weekend human rights course for use across Canada;
- a private sector union was provided with specialized training seminars on equal pay for work of equal value;
- several unions in the transportation industry received training on human rights legislation, systemic discrimination, affirmative action and how to deal with harassment in the workplace.

The section provided assistance to the Ontario Federation of Labour (OFL) in its "Campaign to Combat Racism". The OFL and various minority and community groups were assisted with the planning, delivery and evaluation of one-day racism seminars held in Ontario communities.

Community Groups
The section provided speakers upon request during 1982 and continues to make available human rights information to community groups.

The Commission received valuable briefs from division-coordinated outreach meetings held in Halifax and Winnipeg. These meetings were geared to improve the dialogue between the Commission and community groups, unions and employers.

Employer Cooperation

The job of the Employer Cooperation Section is to encourage and help employers eliminate all employment related discrimination. Much was accomplished toward this end in 1982 as private and public sector employers alike realize that the letter and spirit of the Canadian Human Rights Act are compatible with effective staff management.

A major activity was the evaluation of existing employment practices and programs and the development of clear policies on human rights in employment.

Human rights training for managers and supervisors was featured in the educational programs of many employers, including VIA Rail, Canada Post and Transport Canada.

The section participated in on-going Public Service Commission and Treasury Board human rights training programs and provided training materials and advice to all employers.

Series of seminars and consultations, often on a nationwide basis, were held for such employers as the Canadian Coast Guard, the Department of Veterans Affairs (DVA) and the CBC Ontario Region. Full and half-day seminars were organized for employers across Canada, including Northern Canada Power Commission, Canada Steamship Lines and various departments of the federal government.

The growing concern over sexual harassment became even more evident during 1982. As a result, employers sought help in developing policies and awareness programs to help managers handle the problem. Employers asking for this help included DVA, Consumer and Corporate Affairs, Transport Canada, Environment Canada and the Public Archives.

The Employer Cooperation Section increased its emphasis on follow-up work, presenting awareness and education programs where complaints had been lodged. The educational aspects of this section will increase as the Commission endeavours to make prevention the most effective solution to discrimination.

Regional Reports

Atlantic Region

Offshore employment opportunities for women improved in 1982 as the Atlantic regional office, the Newfoundland Human Rights Commission and employers cooperated to begin opening offshore petroleum exploration and production operations to female workers.

As well, a special study was conducted on the employment of women in underground mining and other non-traditional occupations.

As part of an effort to decentralize the regional office's activities, workshops and public meetings were held in St. John's and Cornerbrook, Newfoundland; Digby and Yarmouth, Nova Scotia; Edmundston, New Brunswick; and Charlottetown, Prince Edward Island.

In total, the Atlantic office conducted or participated in 70 workshops, seminars and conferences. The Commission's May meeting was held in Halifax and included a public meeting at which Commission members received briefs on a variety of issues.

Atlantic region staff participated in the annual conference of the International Association of Official Human Rights Agencies in Halifax in July. The office also sponsored an open house and reception for more than 70 organizations, marking the 34th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights on December 10, 1982.

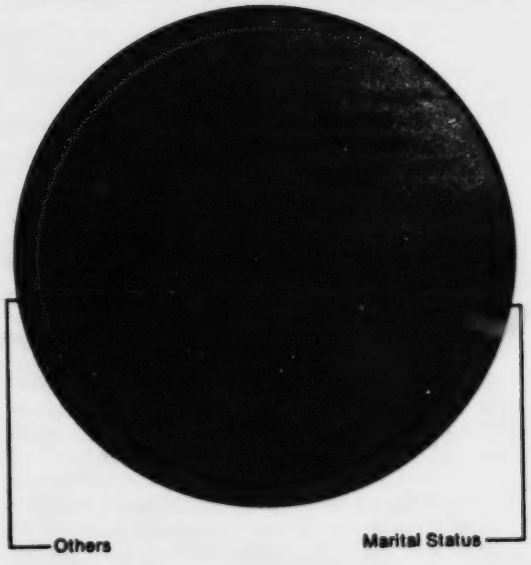
The regional office responded to some 2,250 enquiries during 1982, up approximately 12 per cent from the previous year. Sixty complaints were investigated and referred to the Commission. Several other cases were resolved informally.

Results of cases submitted for decision in 1982

Grounds							Total Submitted
							71
							22
							9
							68
							124
							29
							1
							119
							1
Total	213	98	61	370	65	9	444

*Retaliation for having lodged a complaint

Distribution of complaints by grounds in 1982



Quebec Region

Establishing effective contacts with the media, government departments, private sector companies and various community groups and employee associations was a major priority of the Quebec regional office in 1982 and to that end, two major communication and education programs were launched.

The Quebec regional office investigated 65 complaints and submitted 56 reports to the Commission for rulings during the year. In total, 3,486 enquiries were processed by the office.

Results of cases submitted for decision by year (including percentage of total)

Years							Total Submitted	
							444	100%
							480	100%
							352	100%
							248	100%
							62	100%
Total	781	328	194	1303	201	82	1586	

Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1982

Subject / Region										Total
										6093
										1941
										3529
										5812
										2160
										2136
										2715
Total	236	21	628	197	120	133	201	171	22479*	24186

* This table breaks out only those subjects which the Commission monitored during the year.

Ontario Region

The railway industry in Toronto and Hamilton was the focus for human rights educational programs in 1982. Regional office and headquarters staff presented three seminars for railway trade unions in the Ontario regional office's outreach program. The program will reach other industries in 1983.

The regional staff responded to requests for presentations on rights and obligations guaranteed under the Canadian Human Rights Act and for participation in seminars and conferences on human rights issues.

Human rights concerns of native people were addressed at meetings held throughout the year. As well, a staff member provided consultation on racism and human rights to the Toronto Board of Education.

Fifty-five complaints were filed with the Ontario regional office in 1982. The office submitted 65 reports to the Commission for review.

The office, located in Toronto, responded to approximately 5,500 enquiries during the year.

Conciliation results by grounds and years

Grounds	Total – 1982	Total
	1	2
	1	1
	2	5
	3	5
	16	48
	1	7
		1
	13	33
Total – 1982	1 35 1 37	
Total	14 85 1	100

Physical handicap complaints accepted by type and year

Type of Physical Handicap / Years	Total
	16
	3
	24
	48
	30
	2
	5
	131
	25
	4
	3
	1
	6
	12
	49
	8
	70
Total	103 45 86 92 112 437

*Sight impairments include defective colour vision and the need to wear corrective lenses. The sight impairment total includes complaints against the Canadian Transport Commission's visual acuity standard for railway employees in the running trades.

**The Commission now considers obesity a disability only when it results from a physical disorder. Pre-1981 statistics include all weight complaints.

Prairie Region

The media's role in community race relations was a matter of concern in the Prairie region in 1982 and was discussed at a seminar held in Winnipeg by the Commission's Prairie regional office. Representatives of the media and major ethnic community groups attended the seminar. An informal committee, set up to further study the subject, includes representatives of the Canadian Human Rights Commission, the Manitoba Human Rights Commission, the Manitoba Association of Rights and Liberties and the Winnipeg Mayor's Race Relations Committee.

A tour of Northwestern Ontario was undertaken jointly with the Ontario Human Rights Commission as part of the Commission's mandate to cooperate with its provincial counterparts. Public seminars were held in Thunder Bay, Kenora and Fort Frances. (The Prairie regional office is responsible for Northwestern Ontario, as well as Manitoba and Saskatchewan.)

Staff were a resource for a series of seminars on sexual harassment presented to public servants in the region by the Public Service Commission of Canada. The concerns of French-speaking residents of the Prairie region were discussed at meetings with francophone groups in Winnipeg and Thunder Bay. Commission members attended public meetings in Brandon and Winnipeg for various community groups to present briefs on a wide range of human rights issues.

In total, regional staff attended or participated in 105 conferences, seminars and workshops on human rights issues during the year.

The Prairie regional office handled 2,278 enquiries in 1982 and accepted 54 complaints. Fifty-one cases were submitted to the Commission.

Complaints accepted by regions by grounds

Region \ Grounds										Total — 1982	Total
										75	534
										45	201
										65	229
										54	244
										56	326
										51	70
										51	315
Total — 1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2	397	
Total	379	128	46	226	549	142	437	8	4							1919

* Retaliation for having lodged a complaint

Alberta & Northwest Territories Region
Significant contacts were made with federal employer and union representatives and local community groups in 1982 as the Alberta and Northwest Territories regional office completed its first full year of operation.

Enquiries from the Northwest Territories increased dramatically as a result of the meetings, workshops and media interviews with a variety of groups and agencies during a week-long tour of the southern Northwest Territories. The tour was conducted in cooperation with the Fair Practices Department of the Northwest Territories.

The office also worked closely with the Alberta Human Rights Commission. Effective community contacts developed from participation in an outreach program organized by the Alberta Commission in November. Eight other workshops and meetings were held with the provincial body.

A two-day human rights workshop for federal personnel managers was held in cooperation with Grant MacEwan College. As well, many community groups in southern Alberta were canvassed regarding participation in the April, 1983, Commission meeting.

A total of 2,136 enquiries were processed by the regional office in 1982, 39 complaints were investigated and 42 were submitted to the Commission. Several cases were resolved informally by staff and 51 new cases were accepted and are under investigation.

Closed cases by respondents and results
(Includes complaints by employees and users of services)

Respondents				Total — 1982					Total All Years
				142					487
				11					84
				34					90
				26					115
				13					40
				12					38
				26					81
				35					167
				1					18
				5					15
				10					14
				2					6
									19
				10					21
				6					9
				9					27
				5					11
				13					33
				10					28
Total	196	76	96	370	56	179	284	414	1303

Western Region
Francophones on Vancouver Island and in the Okanagan Valley were made more aware of the presence of the Commission in 1982, thanks to the Vancouver office's special efforts to inform French-speaking residents of the purpose, scope and mandate of the Commission.

In another outreach program, community-based information counsellors and para-legal workers of the Legal Services Society of British Columbia were trained as "intermediaries", helping citizens refer human rights complaints to the regional office.

Sexual harassment in the workplace emerged as a major concern in the region in 1982. The topic was the focus of Commission staff addresses to supervisors and managers of federal government district offices. Staff also participated in the continuing education program of a local school board.

The regional director and several staff members travelled to the Yukon during the year to participate in local seminars and conferences covering the Commission's mandate.

In total, 2,662 enquiries were processed by the Vancouver office in 1982. The office dealt with 67 complaints, and submitted 46 for Commission deliberation.

Commission officers conducted or attended 96 workshops during the year.

Complaints accepted by provinces by grounds

Province \ Grounds										Total — 1982	Total
					1	1	1			3	29
P.E.I.					1					1	11
	4	2		3	4	1	8			22	132
	7			2	2	1	7			19	68
	6	1		8	28	2	28	1		72	280
	27	25	3	10	27	8	24		1	128	648
	6	1	1	4	11	2	5		1	30	223
	5			1	11	2	3			22	102
	1	3		7	16	6	10			48	138
	10	1		6	11	1	18	2		48	254
						1				1	8
	1						1			2	16
	1									1	10
Total — 1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2	397	
Total	379	128	46	226	549	142	437	8	4		1919

* Retaliation for having lodged a complaint

Research and Special Studies

The Research and Special Studies Branch analyses policy issues to support the decision-making process of the Commission and consolidates Commission policy once a position has been decided upon. The branch obtains and analyses statistics and other data related to complaints and to human rights issues and conducts a limited research program on Canadian human rights questions.

During 1982 the branch was involved in the analysis of data obtained from two 1981 surveys.

The first survey, an examination of Canadian attitudes to and knowledge of human rights issues, found substantial support for protection against discrimination based on such grounds as disability, age, sex and race. There is less support for protection on the grounds of sexual orientation and political belief. Degrees of support varied between men and women, older and younger respondents and by levels of education and household incomes.

The second survey, dealing with unwanted sexual attention and sexual harassment, found that people do distinguish between unwanted sexual attention and sexual harassment when it is directed at them.

Questions on attitudes and ideas about sexual harassment revealed that respondents clearly reject unacceptable forms of sexual expression in the workplace. Responses were more ambiguous to questions about the responsibility for coping with sexual advances or the causes of sexual harassment.

Results of this survey were being prepared for publication at the end of 1982.

Administration

General
Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to the Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel
Staff strength is at the authorized ceiling level of 127 person years.

Finance
The following is a statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1982, to December 31, 1982.

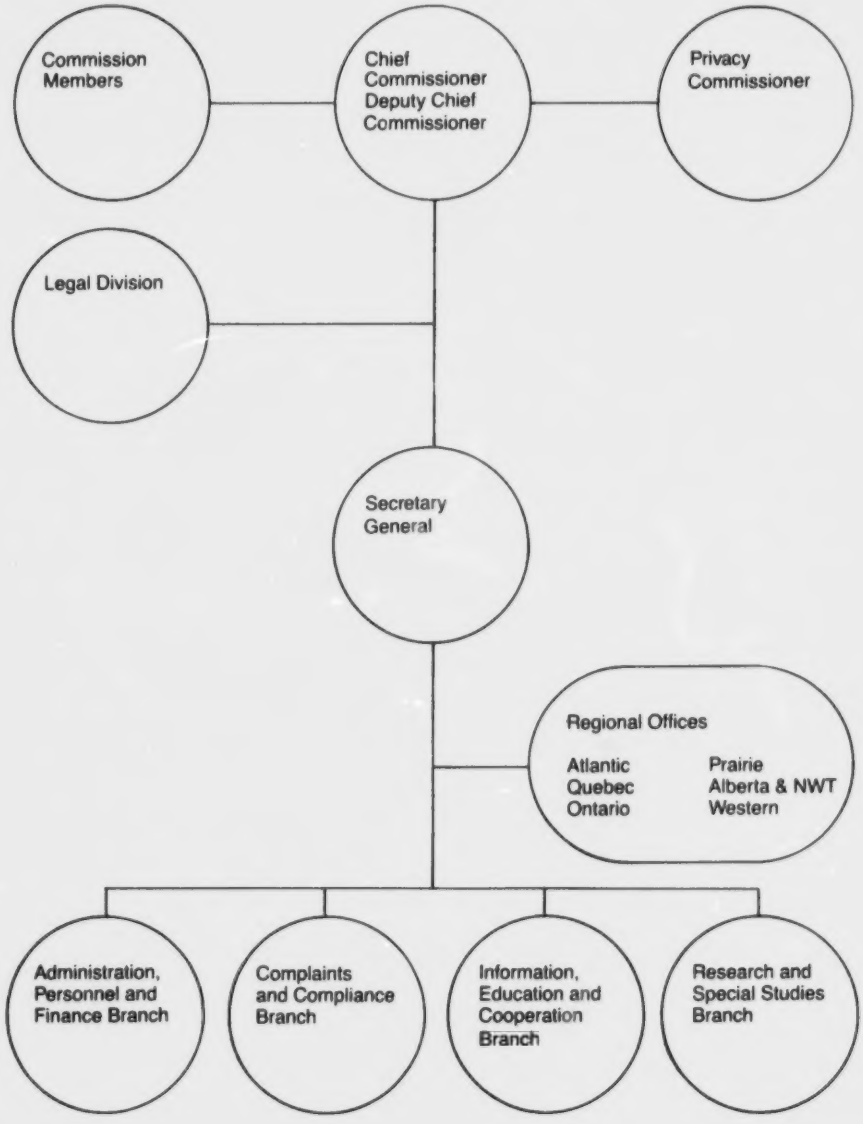
Salaries and Wages	$3,759,708
Other Personnel Costs	$ 600,724
Transportation and Communications	$ 578,607
Information	$ 17,274
Professional and Special Services	$ 571,623
Rentals	$ 62,699
Purchase, Repair and Upkeep	$ 50,208
Utilities, Materials and Supplies	$ 263,192
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	$ 35,307
All Other Expenditures	$ 6,904
Total Expenditures	$5,946,246

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1982, to December 31, 1982.

Office of the Chief Commissioner	$ 373,550
Privacy Commissioner	$ 109,095
Privacy Complaints Investigation	$ 267,473
Secretary General	$ 430,779
Information, Education and Cooperation	$ 698,853
Complaints and Compliance	$ 767,751
Research and Special Studies	$ 238,491
Administration, Personnel and Finance	$1,186,314
Regions	$1,273,216
Employee Benefit Plan	$ 600,724
Total	$5,946,246

Appendix 1

Organization Chart



Appendix 2

List of personnel

Pauline Beaufort
John Bell
Claude Bernier
Gary Blake
Monique Bonneville
Chantal Boulet
Lorraine Bourdon
Sherene Brookwell
Claire Bruneau-Robitaille
Catherine Burr

Georges Carrier
Michel Charette
Yolande Chartrand
Alwyn Child
Ikwo Chujor
Jean Clayton
George Cook
Marcel Côté
Beverly Craven Fien
Denise Cyr
Sharon Cyr

Pat Davey
Julien Delisle
Geraldine Demierre
Ann Desjardins
Diane Désormeaux
Nelly Djahanbin
Marcel Donio
Kathryn Doyle
André Dumaine
Peggy Dumais
Lise Dumont
Angela Duncan
Debbie Dunlop
Donna Duvall
Janice Dwyer

Flo Eady

Diane Fecteau
Anne-Marie Faubert
Joan Fromme
Marjorie Fulton

Claire Gagné
Diane Gallinger
Roberta Gilmour
Laurent Godin
Lyse Gregory

Ann Hall
George Hamelin
Inger Hansen
Pat Heyliger
George Ho Lem
Flemming Holm
Albert Hopkins
David Hosking
Dallas Howe
Sandy Howell
Martha Hynna

Sally Jackson
Don Johns
Brenda Johnson
Rachelle Joly-Grondin
Grace Jordan
Russell Juriansz

Lesley Kulhanian

Paul Lamont
Danielle Larose
Rebecca Leano
Anne-Marie Legault
Gina Legault
Victor Leginsky
Leigh Woh-Peng
Paul Leroux
Kathleen Lewis

Louise MacAulay

Francine McDonald
Danny McIntyre
Hugh McKervill

Pamela Madsen
Rachelle Malboeuf
Genevieve Maloney
Doug Martin
Ajit Mehat
Michèle Méranger
Paul Mercier
Shelagh M'Gonigle

Gerry Neary
Reginald Newkirk
Helen Nolan

Warren O'Connor
Bonnie O'Grady
Maryka Omatsu

Marian Palmer
Tom Patch
Gilles Pépin
Michel Pitre
Josée Plamondon
Linda Poirier
Jean-Pierre Pouliot
Dora Preito
Michel Proulx

Peggy Ridding
Céline Riopel
Nicole Ritchot
André Robert
Solange Roy

Réjean Sabourin
Bart Sackrule
Linda Sampson
Ed Scallen

Dieter Schachhuber
Debra Scharf
Leslie-Ann Scheel
Lewis Seale
Raminder Singh
Lori Stein
Diane Stewart
Ray Stunden

Yvon Tarte
James Tessier
Pat Therien
Jeannie Thomas
Anita Thompson
Shirley Trappitt
Nicole Trellert
Pierre Tremblay

Ted Ulch

Denise Vallières
Gerard Van Berkel
Danielle Vézina

Marie Wankam
Gail Weatherall
Huguette Welch
Shelley Wild
Donna Wilkie
Judith Wouk

Debra Young
Tim Young

Gwen Zappa

Canadian Human Rights Commission

BACKGROUND NOTES ON AMENDMENTS PROCLAIMED JULY 1, 1983 TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

First adopted in 1977 and amended in 1983, the Canadian Human Rights Act now bans discrimination in federal jurisdiction on 10 grounds — race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, and conviction of an offence for which a pardon has been granted.

Some of Canada's biggest companies — including the banks, the railways and airlines and the national television networks — are bound by this law, both in employment and in the provision of goods, services and accommodations. So is the federal government and all its agencies, the armed forces and the RCMP. (All the provinces and territories have human rights laws of their own, covering fields like housing, stores and restaurants and most manufacturing.)

These notes describe the major changes brought to the Canadian Human Rights Act by the 1983 amendments.

Some examples are given in hopes of making the amendments easier to understand, but they may not be used to prejudge the course of any case. The Canadian Human Rights Commission considers each complaint on its own, individual merits.

DISABILITY

Discrimination on the ground of physical handicap was already prohibited in employment, but not in access to goods, services and accommodations. No protection at all was offered those with mental disabilities. Now, under the amended Act:

Physical disability: Discrimination is prohibited in the provision of goods, services and accommodations, as well as in employment. A complaint might be made, for example, against an airline which would not find room in the passenger cabin for equipment needed during travel by a person with a disability.

Mental disability: Discrimination is prohibited both in employment and in the provision of goods, services and accommodations. Mental disability includes retardation, learning disability and psychiatric or emotional illness. A possible complaint could involve an employer's refusal to consider hiring people with gaps in their employment histories because of periods of treatment.

Alcohol or drug dependence: Previous or existing dependence on alcohol or a drug is treated as a disabling condition, and discrimination is prohibited both in employment and in the provision of goods, services and accommodations. A complaint might come from a recovering alcoholic who was fully qualified for a job but was not considered because of assumptions about dependability.

Access: The government can now set standards for access to services, facilities and premises by persons with disabilities. The kind of thing it could do, if it chose to, is make banks provide low counters for persons in wheelchairs. Secondly, the amendments provide for employers and those who offer goods, services and accommodations to draw up plans for adapting their services, facilities and premises to the needs of persons with disabilities. If a plan has been approved by the Canadian Human Rights Commission, and if it is being followed, matters for which the plan provides will not constitute any basis for a complaint. Thirdly, while business and government start making the necessary changes, there is a transitional period when independent human rights tribunals can make only recommendations, not orders, for correcting discriminatory practices in areas where protection has been extended by the amendments. This period

will end April 17, 1985, the day the equality rights clause of the Charter of Rights and Freedoms comes into effect. By then, services and buildings should be free of barriers to people with disabilities.

No right is unlimited. The right to employment, for example, is qualified under the Canadian Human Rights Act by a "bona fide occupational requirements." This means employers must not automatically exclude all job candidates with disabilities, but they are not required to hire persons whose conditions keep them from doing the essential tasks of the job. The amendments recognize that:

Bona fide justifications may exist for differentiating between people in the provision of goods, services and accommodations.

Undue hardship cannot be placed on employers and those who offer goods, services and accommodations.

HARASSMENT

The Canadian Human Rights Commission has always considered harassment on any of the prohibited grounds as a kind of discrimination. Sexual harassment, in particular, has been a matter of concern, and research done for the Commission has shown that 1.5 million Canadians, both men and women, believe they have been sexually harassed.

The amendments remove any room for doubt that sexual harassment and harassment because of any other prohibited ground is, indeed, discrimination and can be dealt with by the Commission.

FAMILY AND MARITAL STATUS

As it was first adopted in 1977, the wording of the Canadian Human Rights Act left some uncertainty about the extent of these prohibited grounds of discrimination. The English text listed "marital status" as a prohibited ground where the French text said "situation de famille."

The Canadian Human Rights Commission gave a broad interpretation to the law and dealt with complaints of discrimination because of family relationships other than marriage, based on the French text. Then an independent human rights tribunal ruled that "situation de famille" means no more than "marital status," so complaints could no longer be accepted alleging discrimination on the basis of family relationships other than those of husband and wife.

But the amendments now clearly make both family status and marital status prohibited grounds of discrimination.

PREGNANCY AND CHILDBIRTH

There had also been uncertainty about whether the Canadian Human Rights Commission has been on sure ground, treating discrimination against women, related to pregnancy and childbirth, as sex discrimination — whether, for example, it could insist that women be allowed to use paid holidays when they give birth rather than be forced to go on unpaid maternity leave.

The amendments make it clear that pregnancy and childbirth are covered by sex discrimination, so, for example, a woman who felt she was refused a job because she was pregnant might ask the Canadian Human Rights Commission to investigate.

INDUSTRIAL RELATIONS, SYSTEMIC DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT, EMPLOYER RESPONSIBILITY

All persons covered by a collective agreement are now protected against discrimination by the union, whether or not they are members of the union. Before the amendments, only members had this protection.

Industry associations that handle collective bargaining and other employment matters for their members are now clearly made subject to the Act. Where the Act previously referred to "an employer or an employee organization," it now says "an employer, employee organization or organization of employers."

The Canadian Human Rights Commission can now deal with allegations that an employer, employee organization or organization of employers has a policy that limits the job opportunities of certain groups, even if no individual victim comes forward. This is intended to make it easier for the Commission to deal with "systemic discrimination" — practices and policies that raise barriers against the employment of specific groups like women and native persons.

Employers are clearly made responsible for discrimination by their employees, officers or agents, in the course of their work, unless all of three conditions are met — a) the employer did not consent to the discrimination, b) the employer exercised "all due diligence" to prevent the discrimination, and c) the employer acted subsequently to mitigate or avoid the effect of the discrimination.

Information Services
Canadian Human Rights Commission
Ottawa K1A 1E1
(613) 996-2558

Rapport annuel

Rapport annuel 1982

Commission canadienne
des droits de la personne
Mars 1983

1 Région de l'Ouest
2 Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
3 Région de la Prairie
4 Région des Premières nations
5 Région de l'Ontario
6 Région du Québec
7 Région de l'Atlantique

Rapport annuel 1982

Commission canadienne
des droits de la personne
Mars 1983

Le présent rapport est disponible sur cassette pour les personnes qui souffrent de troubles de la vue.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. HR 1-1982

ISBN 0-662-52392-X

10 000 exemplaires du présent rapport ont été imprimés à un coût approximatif de $20,000.00.

Commission canadienne des droits de la personne

Président

Canadian Human Rights Commission

Chief Commissioner

Mars 1983

L'honorable Mark MacGuigan, C.P., C.R.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le sixième rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année civile 1982.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather,

p.j.

a) tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques;

La Loi canadienne sur les droits de la personne

Table des matières

6 Préface

7 Le mandat de la Commission

8 Améliorer la Loi
Modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne

9 Questions d'intérêt
9 Autres modifications à la Loi
10 La sécurité nationale
10 La Loi sur l'assurance-chômage
10 La Loi sur les Indiens
11 Droits des peuples autochtones
11 Charte des droits et libertés
11 Action positive
11 Dispositions discriminatoires des lois fédérales
12 Contenu discriminatoire des émissions de radio et de télévision
12 La femme et le sport

13 Le traitement des plaintes

14 Exemples de plaintes et de solutions apportées
14 Plaintes relatives à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique
14 Plaintes relatives à la situation de famille
15 Plaintes relatives au sexe
16 Plaintes relatives à l'âge
17 Plaintes relatives à la religion
17 Plaintes relatives au handicap physique

19 Litiges et décisions
19 Tribunaux
23 Cour fédérale

27 Modification du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

28 Ordonnance sur les exigences professionnelles normales TR/82-3

29 Rapports des directions

29 Direction des plaintes et de la mise en oeuvre
29 Section des plaintes, des enquêtes et de la conciliation
29 Sections de la discrimination systémique et de la partié salariale

31 Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération
31 Services de l'information
32 Section de la coopération (syndicats et groupes communautaires)
32 Section de la coopération (employeurs)

34 Rapports des régions
34 Région de l'Atlantique
34 Région du Québec
35 Région de l'Ontario
36 Région des Prairies
37 Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
38 Région de l'Ouest

40 Direction de la recherche et des études spéciales

41 Direction de l'administration
41 Etat des dépenses

42 Annexes:
42 1 Organigramme
43 2 Liste du personnel

Préface

En 1982, une importante réforme constitutionnelle a servi de toile de fond aux activités de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Canada s'est, en effet, solennellement engagé à garantir les droits de ses citoyens en invitant la Reine à promulguer la nouvelle loi constitutionnelle, le 17 avril 1982.

Bien que l'article sur l'égalité des droits de la Charte des droits et libertés, laquelle est maintenant enchâssée dans notre constitution, ne doive entrer en vigueur qu'en avril 1985, son contenu a frappé l'imagination du public et fait naître des attentes et des espoirs chez de nombreux Canadiens. De facture essentiellement canadienne, cette Charte est le fruit de la collaboration des divers gouvernements du pays. Sa portée déborde en fait les frontières du Canada, car, dorénavant, elle symbolisera aux yeux du monde les droits et les libertés que nous reconnaissons à notre peuple.

À l'antipode, 1982 aura été aussi l'année où le magazine *Time* a choisi une machine comme personnalité de l'année. L'ironie de la chose n'aura échappé à personne ! Il y a un an à peine, cette distinction était conférée à Lech Walesa en récompense du vaillant combat qu'il avait mené pour faire reconnaître les droits fondamentaux des travailleurs polonais. Le temps serait-il alors venu pour la machine omnipotente de prendre le pas sur l'homme, sur sa valeur, sa dignité et les manifestations de son courage ? L'essayiste, E.B. White, nous rappelle que les inventions de l'homme, qui cherche toujours à se dépasser, ont une bien curieuse façon de nous ramener à l'homme lui-même.

Vers la fin de cette même année, une série de modifications importantes à la Loi canadienne sur les droits de la personne étaient soumises au Parlement. Ces modifications visaient à donner suite aux nombreuses recommandations formulées par la Commission dans son rapport de 1979 et réitérées avec plus d'insistance en 1980 et 1981.

Nous sommes des réalistes cependant. Si le projet de loi C-141 ne tient pas compte de toutes nos recommandations, du moins pouvons-nous nous réjouir des initiatives prises par le gouvernement et espérer que l'on aura franchi toutes les étapes qui doivent mener à l'adoption de ce texte avant la prorogation de la première session du 32e Parlement. Il nous tarde en effet de tenir nos engagements, et tout particulièrement ceux que nous avons vis-à-vis des personnes handicapées. Quant aux recommandations auxquelles le Parlement n'a pas encore donné suite, nous comptons bien faire en sorte qu'elles restent à l'ordre du jour.

R.G.L. Fairweather

Rita Cadieux

Inger Hansen

Yude Henteleff

Malcolm MacDonell

Louise Martin

Dorothy Richardson

Walter Tarnopolsky

Le mandat de la Commission

La Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat de combattre la discrimination dans les secteurs de compétence fédérale.

Elle est chargée d'assurer l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne de 1978 qui interdit toute discrimination fondée sur les neufs motifs suivants: la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de personne graciée et le handicap physique (en matière d'emploi).

Elle est habilitée à instruire les plaintes de discrimination, à en obtenir le règlement lorsqu'elle constate qu'il y a discrimination et à mettre fin aux politiques et aux pratiques discriminatoires par le biais de l'éducation et de la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment: les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des frontières provinciales ou nationales, les banques à charte, les compagnies qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines inter-provinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les entreprises téléphoniques qui font affaires dans plus d'une province.

Améliorer la Loi

Modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne

Le 17 décembre 1982, le ministre de la Justice a déposé à la Chambre des communes le projet de loi C-141, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois. Ces modifications, qui n'étaient pas encore adoptées à la fin de 1982, visent à assurer aux handicapés une meilleure protection contre la discrimination et à préciser les types de recours qui seraient offerts aux personnes victimes de harcèlement et aux femmes enceintes.

Le projet de loi stipule clairement que le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée constitue un acte de discrimination.

Le texte précise également que la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement est interdite au même titre que celle fondée sur le sexe. La Commission a été saisie de nombreuses plaintes émanant de femmes qui se sont vu refuser un emploi ou des services, parce qu'elles étaient enceintes.

La version anglaise actuelle de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur le "marital status" et la version française celle fondée sur la "situation de famille". Une fois adopté, le nouveau projet de loi fera concorder les deux versions en interdisant la discrimination fondée à la fois sur l'état matrimonial et sur la situation de famille.

Les modifications proposées doivent assurer une plus grande protection aux handicapés. Ainsi, on doit, d'une part, élargir la définition de "déficience" de façon qu'elle recouvre toute déficience physique ou mentale et, d'autre part, veiller à ce que les handicapés soient également protégés contre la discrimination lors de la prestation de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement. Les fournisseurs de services au public devront donc, dans la mesure du possible, prendre des mesures en vue de rendre leurs locaux et leurs services accessibles à tous.

Toutefois, certaines dispositions de la loi protègeront les employeurs contre les plaintes déraisonnables. Ainsi, le refus d'embaucher un individu peut être justifié s'il s'avère que l'intéressé constitue une menace pour la sécurité d'autres personnes ou de biens, qu'il est incapable de remplir les tâches essentielles d'un emploi donné et qu'il a ou aura vraisemblablement un comportement susceptible de perturber de façon inacceptable le milieu de travail.

De même, le fait de priver un individu d'un type particulier de service peut être justifié s'il est démontré que les changements qu'il faudrait apporter pour lui assurer ce service imposeraient des contraintes excessives aux fournisseurs du service en question.

Le projet de loi reconnaît qu'il faudra un certain temps avant que les modifications nécessaires ne soient apportées aux bâtiments, aux trains, aux modes d'information, etc. Par conséquent, la Commission s'est vue investie du pouvoir d'examiner et, s'il y a lieu, d'approuver les "programmes d'adaptation" présentés par les fournisseurs de services et d'installations. Il s'ensuit qu'aucune accusation de discrimination fondée sur les motifs de distinction illicite en question ne pourra être portée contre le fournisseur s'il apporte les modifications conformément aux programmes approuvés.

De plus, durant une période de transition qui prendra fin le 17 avril 1985, date à laquelle l'article relatif à l'égalité des droits de la Charte des droits et libertés entrera en vigueur, les tribunaux ne pourront que recommander et non ordonner aux fournisseurs d'apporter des modifications à leurs installations et à leurs services.

Questions d'intérêt

Chaque année, la Commission profite de la publication de son rapport annuel pour signaler au Parlement les questions liées aux droits de la personne qu'il reste encore à régler.

Parmi les questions exposées ci-après, certaines ont été abordées dans des rapports précédents, et d'autres sont soulevées ici pour la première fois.

Autres modifications à la Loi :

Orientation sexuelle et convictions politiques

La Commission recommande que l'orientation sexuelle et les convictions politiques soient ajoutées aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a exposé le bien-fondé de cette recommandation dans son rapport de 1979. Elle continue, en effet, de croire qu'il y aurait lieu d'offrir une protection contre ce genre de discrimination. Son intention n'est pas alors de presser l'adoption de mesures spéciales à cet égard, mais de faire en sorte que les victimes d'arbitraire et de préjugés qui se voient injustement privées de chances égales d'épanouissement disposent d'un moyen de recours.

Retraite obligatoire

La Commission recommande que soient retirées de la Loi les dispositions 9(2) et 14(c) qui permettent d'imposer la retraite obligatoire.

La Commission a demandé à plusieurs reprises au Parlement d'abroger ces dispositions, car elle juge que la capacité d'accomplir un travail, et non l'âge, devrait déterminer le moment où l'on peut obliger une personne à prendre sa retraite. Jugé équitable, ce principe gagne de plus en plus en faveur auprès du public, sans pour autant causer la confusion qu'on craignait. Cet état de choses s'explique, entre autres, par l'augmentation de l'âge moyen de la population canadienne et par la nécessité de plus en plus pressante de faire appel à la compétence et à l'expérience des travailleurs âgés.

Protection des personnes travaillant à contrat

La Commission recommande que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon à proscrire les actes et politiques discriminatoires dans l'adjudication et l'annulation de marchés de services.

Les personnes qui travaillent à contrat ou qui tentent d'obtenir des contrats de services ne bénéficient d'aucune protection contre la discrimination, car les marchés de services ne créent pas une relation employeur-employés.

Adaptations raisonnables

La Commission recommande que soit ajoutée à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition portant que le refus de faire des adaptations raisonnables pour répondre à des obligations ou besoins spéciaux en rapport avec un motif de distinction illicite constitue un acte de discrimination en matière d'emploi.

Il arrive parfois que le fait de traiter tout le monde sur un pied d'égalité porte préjudice à certaines personnes. Ainsi, un individu dont les obligations religieuses exigent un horaire de travail spécial se verra dans l'impossibilité de s'acquitter de ses responsabilités professionnelles, si tous les employés sont tenus de travailler aux mêmes heures les mêmes jours.

De même, les personnes qui, en raison d'un handicap physique, nécessitent un aménagement particulier de leurs conditions de travail ou une forme d'aide se trouveront dans l'impossibilité d'occuper un emploi si l'on refuse de faire des adaptations raisonnables à leur intention. L'article 10 de la Loi interdit l'instauration de lignes de conduite susceptibles, pour un motif de distinction illicite, de nuire aux chances d'un individu. Le refus de faire des adaptations raisonnables pour venir en aide à un individu va à l'encontre de ce principe.

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

La Commission recommande que soit modifié le paragraphe 11(6) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" dans l'article 11 et les dispositions du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations.

L'article 11 précise que pour les besoins de la Loi, "salaire" s'entend de toute forme de rémunération, y compris "les contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature." En 1981, on a contesté le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations sous prétexte qu'il entrait en conflit avec cet article.

La Commission ne croit pas à l'existence de ce conflit, mais elle estime nécessaire d'éliminer toute confusion à cet égard.

Autres questions relevant des droits de la personne :

Règlement régissant le respect des droits de la personne

La Commission recommande que le Gouverneur en conseil soit saisi de son projet de règlement en vertu de l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

En 1982, l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne (A.C.O.S.P.D.P.) avait préconisé que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux se concertent officiellement sur la façon dont ils pourraient se servir du système d'adjudication de marchés publics pour promouvoir l'égalité des chances.

L'article 19 autorise le gouvernement canadien à passer des règlements obligeant les organismes auxquels la Couronne accorde des contrats, des permis, des licences ou des subventions à respecter les clauses anti-discriminatoires figurant aux articles 5 à 13. Bien que la Commission ait établi un projet de règlement à cet égard dès 1979, le Gouverneur en conseil ne s'en est pas encore saisi.

La sécurité nationale

La Commission recommande que le droit d'obtenir une audience puisse être exercé dans toutes les situations où un emploi a été refusé pour des raisons de sécurité.

La Commission a traité dans ses trois derniers rapports annuels du recours abusif aux filtrages de sécurité comme critères d'emploi dans de nombreux postes de la fonction publique où pourtant ni la sécurité du Canada ni celle de ses alliés ne sont en cause. Ces modes de sélection, qui privent des personnes qualifiées de leurs chances d'emploi en raison de leur origine nationale ou ethnique et de leur état matrimonial ou de leur situation de famille, ne peuvent être considérés comme une exigence professionnelle normale. De même, les personnes ne travaillant pas déjà dans la fonction publique n'ont aucun recours quant elles se voient écartées d'un emploi pour des raisons de sécurité.

La Loi sur l'assurance-chômage

La Commission recommande que soit modifée la Loi sur l'assurance-chômage afin qu'en soient éliminées les dispositions discriminatoires fondées sur le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille.

Cette recommandation fait suite à un certain nombre de plaintes reçues par la Commission au fil des ans et alléguant que la Loi sur l'assurance-chômage contient des dispositions discriminatoires fondées sur le sexe et l'état matrimonial. Il importerait ainsi de modifier certaines parties de cette loi touchant les femmes enceintes, les parents adoptifs, les nouveaux pères et les femmes qui donnent naissance à un enfant durant une grève.

La Loi sur les Indiens

La Commission recommande que soient modifiées les dispositions de la Loi sur les Indiens qui sont discriminatoires au regard du sexe et de la situation de famille.

Le président de la Commission a réitéré encore une fois en septembre 1982, devant le sous-comité de la Chambre des communes sur les femmes indiennes et la Loi sur les Indiens, les préoccupations qu'il nourrit de longue date au regard des dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens.

L'injustice la plus flagrante relevée dans cette loi est celle qui prive les Indiennes de leur statut lorsqu'elles épousent un non-Indien. D'autres dispositions portent sur l'appartenance aux bandes, le statut des enfants nés hors du mariage et d'autres aspects de la vie des Indiens qui en font des victimes d'actes discriminatoires fondés sur le sexe ou la situation de famille.

Droits des peuples autochtones

L'article 37 de la Loi constitutionnelle de 1982 reconnaît aux peuples autochtones du Canada le droit de participer aux initiatives visant à cerner et à définir leurs droits constitutionnels. La Commission appuie entièrement les principes qui sous-tendent cet article dont l'objet est de faire en sorte que les dispositions actuelles de la Constitution — et celles qui y seront ajoutées à l'issue de la Conférence de 1983 sur les droits des autochtones — contribuent à améliorer la condition des peuples autochtones du Canada et, ce faisant, à aider ces derniers à surmonter les sérieux handicaps auxquels ils font face actuellement.

Charte des droits et libertés

La Constitution et son interprétation constituent l'un des soucis majeurs de la Commission, étant donné que les articles 15, 27 et 28 de la nouvelle Charte des droits et libertés ont une incidence particulière sur la discrimination. C'est pourquoi la Commission est résolue, chaque fois qu'il y a lieu de le faire, à rechercher le statut d'intervenant dans les litiges relevant de l'un ou l'autre de ces articles.

La Commission interviendra également chaque fois que le gouvernement manifestera l'intention de se prévaloir de la clause dérogatoire de l'article 33 de la Charte pour perpétuer des politiques ou des pratiques discriminatoires.

La Commission n'est, d'ailleurs, pas la seule à s'intéresser à cette question. L'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne (A.C.O.S.P.D.P.) a adopté à sa réunion annuelle de 1982 une résolution voulant :

- qu'elle serve de centre d'information pour ce qui est des litiges relevant des dispositions de la Charte, et tout particulièrement des articles 15, 27 et 28, et
- qu'elle intervienne, s'il y a lieu, chaque fois où l'on invoque la clause dérogatoire de l'article 33 de la Charte.

Action positive

L'action positive est un moyen efficace, quoique malheureusement peu usité, d'augmenter les chances d'emploi des personnes traditionnellement défavorisées. Le Canada n'a encore pris aucune mesure importante dans ce domaine et la Commission ne cesse de le déplorer.

En vue de promouvoir des pratiques plus équitables en matière d'emploi, la Commission suggère, d'une part, d'obliger les employeurs relevant de la compétence fédérale à présenter périodiquement un état de la composition de leurs effectifs selon le sexe et l'origine ethnique des employés et, d'autre part, de demander à des organismes fédéraux, comme Statistique Canada et Emploi et Immigration, de présenter des rapports statistiques sur les travailleurs à la recherche d'un emploi établis selon le sexe et l'origine ethnique.

Dispositions discriminatoires des lois fédérales

La Commission s'est vue obligée de rejeter un certain nombre de plaintes en 1982, parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne permet pas de déroger à certaines dispositions d'autres lois fédérales en vigueur. Dans chaque cas, on a fait parvenir au ministre compétent une lettre le pressant de faire amender la loi concernée.

Plus précisément, la Commission a jugé discriminatoire :

- la Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies, parce qu'elle fait des distinctions fondées sur l'état matrimonial, en considérant les couples mariés comme un seul propriétaire au regard de l'octroi d'avances d'argent.
- la Loi sur les allocations aux anciens combattants et la Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils, parce qu'elle établit une distinction fondée sur le sexe, du fait qu'elle autorise les femmes à recevoir certaines allocations à l'âge de 55 ans, alors que les hommes doivent attendre l'âge de 60 ans.

- le Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, parce qu'il fait des distinctions fondées sur l'âge, en fixant l'âge de la retraite en fonction du rang.

- le Règlement sur l'immigration au Canada, parce qu'il établit une distinction fondée sur l'état matrimonial du fait qu'il traite dans certains cas les veuves ayant contracté un mariage légal différemment de celles qui ont vécu en union de fait et des mères célibataires. Le règlement établit également une distinction fondée sur l'âge en décrétant que les personnes à charge ayant atteint l'âge de 21 ans au cours de la procédure d'immigration ne peuvent être admises au Canada en cette qualité, sauf cas exceptionnels.

La Commission a signalé cette situation à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, et en septembre 1982, la clause du Règlement de l'immigration traitant des personnes à charge a été modifiée. Bien que les personnes à charge doivent toujours avoir moins de 21 ans, quand elles présentent une demande de visa d'immigration et quand leurs parents du Canada acceptent de "s'engager", ils sont maintenant admissibles à recevoir leur visa jusqu'à leur 23e anniversaire.

À compter d'avril 1985, toutes les lois devront se conformer à l'article relatif à l'égalité des droits de la Charte des droits et libertés. La Commission s'attend entre temps à ce que l'on prenne des mesures pour remédier aux clauses discriminatoires citées plus haut.

Contenu discriminatoire des émissions de radio et de télévision

En 1982, la Commission a reçu, comme par le passé, des plaintes d'auditeurs et de téléspectateurs qui jugeaient offensants divers messages publicitaires et émissions diffusés à la radio et à la télévision. La Commission recommande donc d'élargir la portée des articles des Règlements sur la télévision et la radiodiffusion qui portent actuellement sur les images ou les propos blessants toucnant la race, la religion ou les convictions.

La Commission suggère que l'alinéa 6(1)b) du Règlement sur la télévision, l'alinéa 5(1)b) du Règlement sur la radiodiffusion (M.A.) et l'alinéa 6(1)b) du Règlement sur la radiodiffusion (M.F.) soient modifiés de façon à se lire de la façon suivante :

"Il est interdit à une station ou à un exploitant de réseau de diffuser . . . (des images ou) des propos blessants et, plus particulièrement, des images ou des propos blessants fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou un handicap mental ou physique."

La femme et le sport

La Commission est persuadée que les Canadiens sont de plus en plus conscients du fait que les femmes ont plus de difficulté que les hommes à affirmer leur présence sur la scène sportive, qu'il s'agisse de sports d'équipe ou de programmes et tournois sportifs. Des injustices empêchent souvent des femmes de s'épanouir pleinement sur ce plan. La Commission exhorte donc le Parlement à prendre les mesures nécessaires pour assurer aux femmes l'égalité des chances sur la scène athlétique et sportive.

Correction

La Commission faisait mention dans son rapport annuel de 1981 des dispositions de la Loi sur les terres destinées aux anciens combattants qui stipulaient qu'une fois le prêt remboursé, le titre de propriété n'appartenait qu'à l'ancien combattant, même si son épouse avait fourni une contribution importante à la propriété. Or, on a remédié à cette situation avant que ne soit publié le rapport de 1981.

En l'occurrence, la Commission reconnaît officiellement que la clause discriminatoire de la Loi sur les terres destinées aux anciens combattants a été abolie et regrette le caractère intempestif de son observation.

Le traitement des plaintes

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit neuf motifs de distinction illicite qui peuvent constituer le fondement d'une plainte: la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de personne graciée et le handicap physique en matière d'emploi.

Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord déterminer si la plainte relève de sa compétence, et si l'incident qui a donné lieu à la plainte s'est produit au cours de l'année précédente.

Une fois cela établi et les formulaires appropriés remplis par le plaignant, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec le plaignant, les parties mises en cause et les témoins s'il y a lieu.

L'enquêteur communique alors ses conclusions aux membres de la Commission lors de la réunion mensuelle de celle-ci et leur recommande soit de rejeter la plainte; de la juger fondée et de nommer un conciliateur pour tenter d'en arriver à un règlement, d'approuver le règlement proposé en cours d'enquête, soit de constituer un tribunal.

Pendant qu'elles essaient d'en arriver à un règlement, les parties en cause peuvent se confier au conciliateur puisque celui-ci n'est pas tenu de comparaître devant un tribunal ou la cour.

Le tribunal fonctionne généralement comme la cour et entend le témoignage des parties et des témoins. Il peut ordonner au mis en cause de mettre fin à l'acte discriminatoire, de réengager un employé injustement congédié et de verser une indemnité pour dommages subis. (Voir la partie traitant des tribunaux).

On peut en appeler des décisions du tribunal devant la Cour fédérale.

La Commission ne procède pas de cette façon pour tous les cas dont elle est saisie. Souvent, les gens font appel à la Commission parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils sont frustrés par la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et par l'ampleur du gouvernement.

Dans de tels cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement mais elle s'efforce de diriger les requérants vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide.

Par consequent, le nombre de plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Au cours de l'année, la Commission a reçu 24 186 demandes de renseignements et 397 plaintes. 213 des 444* plaintes instruites ont été rejetées, tandis que 96 ont été réglées et 61 ont été abondonnées ou réglées en cours d'enquête.

Dans environ 25 pour cent des cas le sexe était le motif de discrimination invoqué Il s'agissait notamment de cas de harcèlement sexuel, de parité salariale et de plaintes émanant de femmes désirant occuper des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Les plaintes de discrimination fondée sur le handicap physique ont représenté 25 pour cent des plaintes reçues, ce qui traduit le besoin de plus en plus pressant de faire des adaptations spéciales pour les personnes handicapées.

Au total, la Commission a fermé 370 dossiers dont certains remontaient à une année antérieure. D'autres cas ont été confiés à un conciliateur ou à des tribunaux des droits de la personne ou encore gardés en attente de décisions à être rendues par des tribunaux.

Voici des exemples de plaintes instruites par la Commission.

*Ce nombre inclue les plaintes de l'année précédente reportées à cette année.

Exemples de plaintes et de solutions apportées

Plaintes relatives à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique

La Commission a invoqué les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui autorisent la mise sur pied de programmes spéciaux destinés à combattre les effets de la discrimination passée, pour rejeter une plainte de discrimination raciale déposée par un manoeuvre occasionnel qui travaillait dans une usine de Eskimo Point et qui avait été mis à pied en février 1981 par son employeur, en l'occurrence la Commission d'énergie du Nord canadien.

Le plaignant avait soutenu qu'il avait perdu son emploi lorsqu'un Inuk avait été embauché comme stagiaire à l'usine. La plainte a été rejetée parce que la Commission d'énergie du Nord canadien avait créé le poste dans le cadre d'un "programme spécial" visant à offrir aux Inuits des possibilités d'emploi.

* * * *

Une plainte selon laquelle les normes de sélection de la G.R.C. relatives à la taille étaient en fait discriminatoires à l'égard des Orientaux a été retirée après que le corps policier eut décidé d'accorder moins d'importance à ce critère spécifique.

La plainte avait été déposée par un Oriental qui avait été avisé que sa taille et son expérience passée ne lui permettaient pas d'être embauché à titre de gendarme régulier. Au cours de l'enquête qu'elle a menée, la Commission a constaté que la GRC avait modifié ses normes relatives à la taille et au poids et qu'elle avait invité le plaignant à poser à nouveau sa candidature.

* * * *

Un homme s'est plaint d'avoir fait l'objet de discrimination raciale lorsque le ministère de la Santé et du Bien-être social a omis de lui dire pourquoi il avait rejeté sa candidature pour un emploi à Halifax. Le plaignant a allégué qu'il avait fait l'objet de discrimination parce qu'il était blanc, qu'il était un homme et qu'il n'était pas canadien-français.

L'enquête de la Commission a révélé que le candidat avait obtenu des résultats inférieurs au minimum requis par l'employeur lors de tests destinés à évaluer les connaissances, les aptitudes et les qualités personnelles des candidats et que c'est pour ces raisons qu'il n'avait pas été embauché.

Le chef du service de la gestion des ressources humaines de Santé et Bien-être social Canada a depuis pris les dispositions nécessaires pour que l'on transmette plus rapidement les résultats des tests aux candidats qui ont échoué.

Plaintes relatives à la situation de famille

Une femme des Territoires du Nord-Ouest s'est vue offrir une somme d'argent ainsi que des excuses par le ministère des Travaux publics du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest après que la Commission eut jugé fondée la plainte de discrimination basée sur un motif de situation de famille qu'elle avait déposée en alléguant qu'on avait rejeté sa demande d'avancement parce que son mari travaillait déjà pour le même ministère.

Le ministère avait refusé d'accorder une promotion à la plaignante, craignant que ses fonctions, qui auraient consisté notamment à tenir des dossiers sur le personnel, la paye et les heures supplémentaires, créent un conflit d'intérêt. L'enquête de la Commission a démontré qu'il n'y avait aucun conflit d'intérêt et très peu de possibilités de conflit étant donné qu'aucun des conjoints n'aurait été appelé à superviser l'autre.

Le règlement intervenu prévoyait notamment le paiement d'une somme de 474,75 $ au titre de la différence entre les échelles de traitement des deux postes pendant quatre mois ainsi qu'une indemnité de 1 500 $. En outre, une lettre énonçant de façon détaillée la ligne de conduite du gouvernement relativement à l'embauche de personnes qui ont un lien de parenté a été envoyée à tous les chefs du personnel du gouvernement.

* * * *

Le Président de la Commission, M. Gordon Fairweather, a demandé au gouvernement fédéral de modifier la Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies car elle est discriminatoire à l'égard des propriétaires d'une exploitation argicole qui sont mari et femme.

La requête a été formulée après qu'un couple marié habitant à Kathryn, en Alberta, eut sollicité auprès de la Commission canadienne du blé une avance de 30 000 $ pour le grain entreposé dans leur ferme. Tous deux avaient donné des garanties personnelles de remboursement mais la Commission du blé ne leur a consenti qu'une avance de 15 000 $, somme maximum pour un seul exploitant. L'épouse a déposé une plainte en alléguant qu'elle et son mari avaient fait l'objet de discrimination fondée sur la situation de famille.

La Commission canadienne des droits de la personne a convenu qu'il s'agissait d'un acte discriminatoire mais a été obligée de rejeter la plainte parce que cette pratique était prévue dans une loi que seul le Parlement peut modifier. La Commission a donc demandé que la Loi soit modifiée de façon qu'elle traite en tant qu'individu toute personne disposée et apte à assumer la responsabilité de dettes.

Plaintes relatives au sexe

Plus de 200 infirmières auxiliaires autorisées se sont partagées 280 000 $ en rappel de salaire et 150 000 $ en augmentations annuelles, après avoir obtenu gain de cause à la suite d'une plainte de discrimination sexuelle.

Les auteurs de la plainte, deux infirmières auxiliaires autorisées travaillant à l'hôpital Deer Lodge de Winnipeg, ont soutenu que les infirmières auxiliaires autorisées possédaient une formation professionnelle beaucoup plus poussée et avaient une plus grande responsabilité envers les patients que les aides-infirmiers et qu'elles devraient par conséquent recevoir un salaire plus élevé.

Ces deux emplois font partie de la catégorie des services hospitaliers (HS) et tous les postes de cette catégorie sont classifiés en fonction d'un plan d'évaluation commun qui détermine les aptitudes, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail de chaque poste. Chacun de ces facteurs est subdivisé en sous-facteurs, dont la formation professionnelle particulière et la responsabilité pour la sécurité d'autrui.

Au cours de l'enquête faite par la Commission, on a constaté que les infirmières auxiliaires autorisées doivent suivre une formation obligatoire d'environ 39 semaines avant d'entrer en fonction. Les aides-infirmiers, qui sont en majorité des hommes, suivent un cours de deux semaines, suivi d'une période non précisée de formation sur le tas. Dans le cadre du plan d'évaluation, les deux groupes reçoivent le même nombre de points pour la formation. L'enquête a également révélé qu'il y avait très peu, pour ne pas dire aucune différence au niveau de la responsabilité des deux groupes pour la sécurité des patients.

Le Conseil du Trésor a convenu que la différence au niveau de la formation professionnelle justifiait l'attribution d'un nombre plus élevé de points dans l'évaluation.

* * * *

Bien que les postes soient désignés par le même titre, leurs fonctions ne sont pas équivalentes et par conséquent il n'est pas discriminatoire qu'un poste soit mieux rémunéré que l'autre. C'est ce qu'a conclu la Commission après avoir enquêté sur une plainte déposée par une secrétaire de direction dans un organisme du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest qui soutenait que ses fonctions étaient équivalentes à celles d'hommes possédant le même titre dans deux autres organismes.

Au cours de l'enquête, la Commission a évalué les responsabilités et les attributions de chaque poste et a constaté que les postes des autres organismes exigeaient du titulaire une expérience plus vaste ainsi que des études plus poussées et comportaient des attributions plus importantes et davantage de travail analytique. Il a été conclu que le poste occupé par la plaignante n'était pas sous-classifié et que la différence de salaire n'était pas le résultat de discrimination sexuelle.

* * * *

La Commission a jugé fondée une plainte de discrimination sexuelle après qu'un conseiller d'un centre d'emploi fédéral, en Colombie-Britannique, eut omis de proposer la candidature d'une femme à l'employeur d'une pépinière désirant embaucher un homme pour un travail comportant la manipulation d'objets lourds.

La plaignante a soutenu que le conseiller n'avait pas testé ses capacités d'exécuter les fonctions du poste. Le conseiller a pour sa part affirmé que le centre d'emploi avait la responsabilité de soumettre uniquement la candidature des personnes les plus susceptibles de répondre aux besoins de l'employeur.

La plainte a été soumise à un conciliateur et en guise de règlement on a décidé d'organiser, à l'intention du personnel du centre, une séance d'étude d'une journée sur les droits de la personne, de contrôler les offres d'emploi en vue d'éviter toute pratique discriminatoire de la part du personnel et de verser à la plaignante une indemnité de 2 000 $.

* * * *

La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule qu'il faut épuiser toute voie de recours avant de saisir la Commission d'une plainte. Cela ne signifie pas pour autant que la Commission refusera d'instruire une plainte avant que d'autres démarches aient abouti à des résultats.

Tel était le cas lorsqu'un agent féminin du Service correctionnel du Canada s'est plaint d'avoir fait l'objet de discrimination sexuelle après avoir été congédié par son employeur pour avoir échoué le test de tir au revolver à la fin de sa période de probation de 12 semaines. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission parce que les hommes avaient un an pour subir le même test. Elle a en outre déposé un grief auprès de son syndicat, l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Dans un cadre du règlement du grief, le Service correctionnel a déterminé qu'une blessure au bras avait pu être une des causes de l'échec de la plaignante au test de tir; il l'a donc réinscrite au stage de formation et lui a accordé un rappel de traitement. Par ailleurs en déposant également une plainte auprès de la Commission, elle s'était assurée de respecter le délai d'un an prescrit par la Commission dans le cas où son grief aurait été rejeté.

* * * *

Une femme qui avait déposé une plainte de discrimination sexuelle contre Transports Canada a retiré sa plainte lorsque le ministère a décidé de l'embaucher pour travailleur sur le brise-glace le d'Iberville, qui partait pour le Nord. En effet, elle avait déposé une plainte parce que, après s'être classée troisième en 1981 lors d'un concours pour un poste de matelot, un candidat qui s'était classé quatrième s'est vu offrir un emploi avant elle.

Elle a soutenu que l'employeur lui a dit avoir donné la préséance à l'autre candidat parce qu'elle n'avait pas terminé son stage de formation comme officier et qu'il n'y avait aucun matelot féminin avec qui elle pourrait partager une cabine.

La plaignante a par la suite retiré sa plainte, lorsqu'elle a été engagée pour travailler sur le d'Iberville. Elle a partagé sa cabine avec une serveuse. La Commission n'a pas pu déterminer si Transports Canada avait fait preuve de discrimination.

* * * *

Deux compagnies de l'industrie pétrolière offshore ont pris des mesures pour assurer l'application de leurs lignes directrices en matière d'égalité d'accès à l'emploi après qu'il eut été démontré que chacune d'entre elles avait refusé d'embaucher des femmes en raison de leur sexe.

Dans le premier cas, une plainte a été déposée par une femme lorsqu'elle a appris que la compagnie ne tolérait pas l'alcool, la drogue, ni les femmes sur ses plates-formes de forage. Dans le deuxième cas, une plainte a été déposée par une femme qui s'était fait dire, par la personne préposée à la réception, que la compagnie n'employait pas de femmes en mer.

L'enquête a révélé que les deux compagnies avaient en fait déjà employé des femmes en mer mais que le sexe avait été invoqué comme raison pour rejeter la candidature des deux plaignantes.

À l'issue de l'enquête, les deux compagnies ont fait circuler parmi leurs employés des lignes directrices sur l'égalité d'accès à l'emploi. Ils ont également convenu de préciser dans leurs offres d'emploi qu'elles sont des entreprises équitables en matière d'emploi.

Plaintes relatives à l'âge

Bien que la Commission estime que la capacité et non l'âge devrait être le critère utilisé pour établir l'âge de la retraite, elle s'est vu obliger de rejeter la plainte d'un sergent d'état-major de la GRC qui s'était opposé au règlement du corps policier qui établit l'âge de la retraite en fonction du rang.

Pour justifier sa décision, la Commission a invoqué le sous-alinéa 14 b) (ii) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui autorise la retraite obligatoire si l'âge de la retraite est prévu par des lois ou des règlements établis par le gouverneur en conseil, soit en l'occurrence par la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada.

Le règlement de la GRC sur la retraite obligatoire stipule que les gendarmes et les caporaux doivent prendre leur retraite à 56 ans, les sergents à 57 ans, les sergents d'état-major à 58 ans, les officiers à 60 ans, les sous-commissaires à 61 ans et les commissaires à 62 ans.

* * * *

Un tribunal sera constitué pour déterminer si l'âge limite d'embauche des nouveaux chauffeurs d'autobus pour un service interville peut être fixé à 35 ans.

En effet, la Commission a décidé de constituer un tribunal indépendant chargé d'étudier une plainte déposée par un homme de 37 ans dont la candidature au poste de chauffeur d'autobus a été rejetée par la compagnie Greyhound Bus Lines en raison de sa politique concernant l'âge d'embauche. La compagnie n'engage que des chauffeurs d'autobus entre 24 et 35 ans car elle soutient que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les horaires de travail et les trajets les plus difficiles et qu'ils doivent être assez jeunes pour pouvoir supporter la tension nerveuse que cette situation engendre.

Une plainte semblable déposée contre la compagnie Voyageur Colonial avait été rejetée en 1980 lorsqu'un tribunal avait décidé de maintenir l'âge limite d'embauche des chauffeurs d'autobus à 40 ans. La Commission demande maintenant au tribunal de déterminer si la politique de Greyhound est discriminatoire puisque chez cette compagnie l'âge limite n'est que de 35 ans.

Plaintes relatives à la religion
Deux Sikhs et un Hindou brahmane qui avaient déposé une plainte de discrimination fondée sur la religion parce que le pénitencier Collins Bay où ils étaient détenus refusait de leur offrir un régime alimentaire végétarien, ont amené le Service correctionnel canadien à modifier ses lignes de conduite en la matière.

Les trois détenus s'étaient plaints de ne pas avoir eu toujours droit à un régime végétarien équilibré.

La Commission a déclaré la plainte fondée et a envoyé le cas à la conciliation. Le Service correctionnel canadien a par la suite accepté d'enjoindre son personnel de servir des repas chauds, bien équilibrés et variés aux détenus pour satisfaire leurs exigences religieuses. Auparavant, seuls les Juifs avaient droit à des menus spéciaux pour des motifs religieux.

* * * *

Des plaintes de discrimination religieuse portées par deux membres de la *World Wide Church of God* ont été rejetées par la Commission parce qu'il n'était pas raisonnable de demander aux autres travailleurs d'assumer un fardeau additionnel de façon que les employeurs puissent préparer les horaires de travail en tenant compte de leur jour du sabbat (le samedi).

Une des plaintes avait été déposée par un nouvel employé contre Transports Canada et l'autre contre la GRC par un gendarme spécial.

Les responsables de Transports Canada ont soutenu qu'il était évident, d'après la description de tâches dont le plaignant avait d'ailleurs pris connaissance avant d'accepter l'emploi, que les titulaires étaient appelés à faire des heures supplémentaires les fins de semaine.

Le gendarme de la GRC, dont le poste de travail était situé dans un aéroport administré par le gouvernement fédéral, faisait des heures supplémentaires le samedi avant de devenir membre de la *Church of God*. Selon les responsables de la GRC, les gendarmes doivent travailler les fins de semaine pour assurer un service de sécurité 24 heures sur 24, toute l'année.

Plaintes relatives au handicap physique
Un candidat au poste de nettoyeur de wagons que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) a refusé d'embaucher s'est vu offrir une somme d'argent et promettre un emploi après qu'une enquête menée par la Commission canadienne des droits de la personne eut démontré que ce dernier était tout à fait capable d'exécuter de gros travaux.

Le CN avait rejeté la candidature du plaignant parce qu'il avait une déviation de la colonne vertébrale, bien qu'il eût déjà occupé des emplois très durs sur le plan physique. Trois spécialistes avaient reconnu que cette déviation n'empêcherait pas le candidat de faire son travail, et qu'elle n'était pas susceptible de s'aggraver.

La Commission a approuvé le règlement de la plainte qui incluait un rappel de traitement de 15 400 $ et la promesse d'un emploi une fois qu'un poste de nettoyeur de wagons se libérerait au CN.

* * * *

La Commission a rejeté une plainte de discrimination fondée sur le handicap physique contre Bell Canada après avoir constaté que la plaignante n'était pas en mesure de s'acquitter des fonctions essentielles de son poste et que la compagnie avait fait des efforts raisonnables pour affecter la plaignante à d'autres tâches où son handicap n'influerait pas sur son rendement.

La plainte avait été déposée par une téléphoniste qui avait des problèmes avec sa voix et qui, même après avoir subi une opération et suivi des séances d'orthophonie, continuait à perdre la voix lorsqu'elle travaillait aussi bien à plein temps qu'à mi-temps.

L'ordonnance sur les exigences professionnelles normales émise par la Commission exige des employeurs qu'ils fassent des adaptations raisonnables pour répondre aux besoins des personnes physiquement handicapées, à condition qu'elles puissent exécuter les fonctions essentielles du poste. La Commission a jugé que même si l'employée ne pouvait travailler comme téléphoniste, Bell Canada l'avait encouragée à accepter un travail de bureau, offre qu'elle avait refusée.

* * * *

Un employé de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada a été réintégré dans ses fonctions après avoir déposé auprès de la Commission une plainte alléguant que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard.

En effet, à la suite d'une congestion cérébrale dont le plaignant avait été victime en 1971, le CN l'avait restreint dans l'exercice de ses fonctions de sorte qu'il n'était plus autorisé à conduire les véhicules de la compagnie. Cela l'avait privé de possibilités de faire des heures supplémentaires. Lorsqu'il a subi un examen médical en 1972, cette restriction a été maintenue. Cependant, un autre examen qu'il a dû subir dans le cadre de l'instruction de la plainte par la Commission en 1971 a permis de constater que le risque d'une rechute était minime et le CN a alors retiré sa restriction.

* * * *

Deux femmes qui estimaient que leurs possibilités d'avancement étaient limitées parce qu'elles avaient des troubles de l'ouïe ont amené la Société canadienne des postes à modifier une ligne de conduite interdisant aux opérateurs ayant des troubles de l'ouïe de travailler aux deux extrémités de la machine à oblitérer Toshiba.

Les deux employées s'étaient vu refuser la possibilité de travailler à l'une des extrémités de la machine parce qu'elles ne pouvaient pas entendre le signal sonore les avertissant que la machine s'enraye (à l'autre extrémité le signal est visuel). Elles ont déposé une plainte auprès de la Commission en déclarant qu'elles pouvaient voir lorsque la machine s'enrayait.

Peu de temps avant que la Commission ouvre une enquête, la Société canadienne des postes a modifié sa position et permet désormais aux opérateurs ayant des troubles de l'ouïe de travailler aux deux extrémités de la machine.

Litiges et décisions

Tribunaux
La Commission peut constituer un tribunal à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte. Les tribunaux, qui fonctionnent indépendamment de la Commission, sont composés d'un à trois membres choisis d'après une liste établie par le gouverneur en conseil.

Les tribunaux entendent les éléments de preuve présentés par les plaignants (habituellement représentés par un avocat de la Commission) ainsi que par les mis en cause et les témoins. Les ordonnances des tribunaux peuvent être portées sur le registre de la Cour fédérale et des sanctions légales peuvent alors être imposées en cas de défaut de s'y soumettre.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé d'un seul membre, soit devant un tribunal d'appel, soit directement devant la Cour fédérale. Quant aux décisions des tribunaux composés de trois membres, on peut en appeler devant la Cour fédérale.

Suivent les décisions rendues ou les audiences tenues par les tribunaux en 1982.

Agnew c. le ministère de la Défense nationale (MDN)
La plainte de Douglas Agnew alléguant que le MDN avait fait preuve de discrimination à son égard lorsqu'il l'avait déclaré inapte au service militaire en raison d'une maladie du dos, fut retirée lorsque le MDN accepta de modifier sa politique relativement à la spondylite ankilosante (une maladie du dos) et versa une compensation de 500$ à Agnew.

La nouvelle politique du MDN précise que: "Un candidat souffrant de spondylite ne sera pas déclaré automatiquement inapte au service militaire. Chaque candidat souffrant de spondylite devra subir des tests afin de déterminer ses capacités."

Le MDN s'est également engagé, dans le cadre du règlement intervenu, à considérer la demande d'Agnew de s'enrôler dans les Forces armées. Agnew devra réussir le stage de formation imposé par le ministère à toutes les nouvelles recrues.

Foucault c. les Chemins de fer nationaux du Canada (CN)
La plainte de Philip Foucault à l'effet que les Chemins de fer nationaux du Canada (CN) ont fait preuve de discrimination à son égard, à cause d'un handicap physique, a été rejetée. Le tribunal en est venu à la conclusion que dans l'emploi qu'il postulait Foucault "pourrait présenter un danger pour ses collègues".

M. Foucault, qui travaillait comme préposé à l'entretien des ponts, travail qui consiste à construire et réparer les structures édifiées sur la voie ferrée, avait subi un examen médical à la suite duquel le médecin chef du CN avait déclaré qu'il n'était pas en mesure d'accomplir ce travail, en raison d'une intervention chirurgicale au dos qu'il avait subie huit ans auparavant, au cours de laquelle on lui avait enlevé une partie d'un disque vertébral (discectomie). M. Foucault a alors été congédié et a déposé une plainte de discrimination.

Les témoignages entendus par le tribunal ont révélé que le travail des préposés à l'entretien des ponts est dangereux, qu'il nécessite une grande résistance physique et que les employés des ponts doivent souvent aider leurs compagnons de travail à soulever et déplacer de l'équipement et des matériaux lourds.

Des statistiques démontraient que le risque de blessures au dos pour les employés du Services des ponts et d'ouvrages d'art était sensiblement plus grand que pour ceux affectés à d'autres services.

Un spécialiste dont la Commission avait retenu les services en est venu à la conclusion que même si M. Foucault s'était admirablement remis de l'opération, il n'était en mesure d'effectuer que des travaux d'une difficulté moyenne à grande. Le tribunal a statué que le CN a prouvé que le refus d'embaucher comme préposés à l'entretien des ponts des personnes ayant subi une discectomie constitue une exigence professionnelle normale et n'est donc pas un acte discriminatoire en vertu de la loi.

Ward c. les Messageries du CN
C'est involontairement que les Messageries du CN ont posé un geste discriminatoire à l'endroit de Michael Ward lorsqu'elles lui ont refusé un emploi de préposé à l'entrepôt parce que sa main droite n'avait ni doigts ni pouce. Telle a été la conclusion d'un tribunal qui a toutefois ordonné à la société de verser à Ward 1 446$ en rappel de salaire, 2000$ à titre d'indemnisation et de lui offrir un emploi d'été si un poste semblable se libérait.

Les Messageries du CN avaient refusé un emploi à Ward en vertu d'une politique selon laquelle les préposés à l'entrepôt doivent avoir une "main fonctionnelle" ayant au moins un doigt et le pouce, afin de manipuler correctement les colis et le matériel.

Ward avait déjà travaillé aussi bien au déchargement des camions et au transport de marchandises qu'au fonctionnement de monte-charges hydrauliques. Lors de leurs témoignages, ses anciens employeurs se sont déclarés satisfaits de son travail et ont déclaré que son infirmité ne nuisait pas à son rendement.

Le tribunal a conclu que la politique du CN ne tenait pas compte "des candidats exceptionnels, comme Michael Ward." Toutefois, le tribunal a indiqué que de toute évidence les Messageries du CN n'avaient pas voulu poser un geste disciminatoire à l'égard de Ward et que la société "compte parmi ses employés un grand nombre d'handicapés et (qu') elle fait réellement un effort pour s'adapter à leurs besoins".

MacGillivray c. Hume's Transport Ltd.
Un tribunal a jugé que la société Hume's Transport Ltd. a fait preuve de discrimination sexuelle en refusant de verser des primes au régime d'assurance-hospitalisation de l'Ontario (OHIP) de Sherry MacGillivray. Le tribunal a donc ordonné à la société de verser à la plaignante 280$ à titre de remboursement des primes qu'elle avait payées et 250$ en dommages-intérêts.

MacGillivray s'était plainte auprès de la Commission que son employeur versait les primes des employés masculins à l'OHIP, mais refusait de payer les siennes. Hume's a soutenu qu'elle négociait avec ses employés le paiement des primes au moment de leur engagement. MacGillivray avait demandé que ses primes soient payées par la société mais on lui a répondu que c'était là la responsabilité de son mari.

Le tribunal a statué que les régimes de pension et d'assurance des employeurs relèvent de la compétence fédérale. Les contributions de ceux-ci font partie de la rémunération globale de l'employé et sont soumises aux dispositions de la Loi en matière de parité salariale.

Anderson c. Transports Canada
Un tribunal a ordonné à l'Administration de pilotage de l'Atlantique de verser une indemnité de 500$ au capitaine James Anderson jugeant qu'elle avait fait preuve de discrimination à son égard à cause d'un handicap physique. En effet, il avait été victime d'une crise cardiaque sept ans auparavant.

La fiche médicale de l'Administration indique qu'Anderson "possède les capacités mentales et physiques nécessaires pour s'acquitter des fonctions du poste de patron de bateau-pilote, sous certaines réserves." Les patrons de bateau-pilote transportent les pilotes de la côte aux navires qui entrent au port. Anderson travaillait à titre de suppléant mais on le congédia lorsqu'il devint employé à temps plein.

L'Administration de pilotage de l'Atlantique a soutenu devant le tribunal qu'elle avait congédié Anderson à cause des mauvais résultats de son examen médical et de l'échouement de son bateau à Herring Cove dans le port d'Halifax.

"Si l'Administration l'a jugé capable de s'acquitter des tâches de relève en raison de son expérience et de ses compétences, il semble absurde qu'il ne soit pas en mesure d'être employé à temps complet", a soutenu le tribunal.

La Commission canadienne des droits de la personne c. les Lignes aériennes Canadien Pacifique, Limitée
Le tribunal a mis l'affaire en délibéré. Il avait été saisi d'une plainte déposée par la Commission alléguant que CP Air fait preuve de discrimination en engageant de préférence les enfants de ses employés pour les emplois d'été. La société CP Air s'est adressée à la Cour fédérale, puis à la Cour fédérale d'appel, pour obtenir un bref de prohibition, soutenant que le tribunal n'avait pas compétence pour entendre la cause. Les deux demandes ont été rejetées.

Action Travail des Femmes c. Chemins de fer nationaux (CN)
L'audition de la plainte déposée par un groupe de femmes de Montréal alléguant que les politiques d'emploi du CN empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes a duré 23 jours. Le groupe demande qu'une ordonnance soit émise pour forcer la société à mettre sur pied un programme d'action positive. Les audiences se poursuivront aux dates fixées en 1983.

Action Travail des Femmes avait déposé sa plainte en 1979. Sept plaintes individuelles ont été réglées grâce à la conciliation et le CN a offert des emplois à toutes les plaignantes et en a dédommagé quelques-unes pour le salaire perdu.

Brideau c. Air Canada
Le refus d'Air Canada d'indemniser Valère Brideau pour préjudice moral, lorsque la société refusa de l'engager parce qu'elle croyait qu'il avait des bulles d'emphysème dans les poumons, a incité la Commission à déférer la plainte à un tribunal qui a par la suite mis l'affaire en délibéré.

Brideau, a qui la société aérienne avait refusé un emploi croyant qu'il avait une maladie pulmonaire, fut par la suite engagé lorsque l'examen médical révéla qu'il n'avait pas de bulles dans les poumons.

Bigelow c. Air Canada
Air Canada a accepté de verser à Kevin Bigelow la somme de 2000$ à titre d'indemnisation et d'adopter une nouvelle norme de perception des couleurs pour ses préposés au sol. Cette décision est intervenue après que le plaignant eut réussi à convaincre un tribunal que la norme de perception des couleurs, utilisée par la société aérienne, constituait un acte discriminatoire fondé sur un handicap physique.

Air Canada avait refusé d'engager Bigelow, soutenant que les préposés au sol doivent posséder une perception exacte des couleurs pour reconnaître le code de couleurs des étiquettes fixées aux bagages et doivent se servir de machines et de véhicules munis de feux avertisseurs de couleur ou, encore, travailler dans leur voisinage immédiat.

Au cours de l'instruction de la plainte, Bigelow a subi nombre de tests et d'examens médicaux destinés à déterminer sa perception des couleurs. Ceux-ci ont révélé un léger défaut qui ne l'empêchait pas de reconnaître ou de distinguer les couleurs.

D'après la nouvelle norme de perception des couleurs adoptée par Air Canada, les candidats aux postes de préposés au sol devront pouvoir distinguer le rouge, le vert, le bleu et le blanc.

Air Canada c. Carson et al
Air Canada a interjeté deux appels distincts d'une décision d'un tribunal à l'effet que la société aérienne a fait preuve de discrimination fondée sur l'âge, en refusant d'engager comme pilotes stagiaires six personnes de plus de 27 ans.

La société aérienne a interjeté appel de la décision devant un tribunal d'appel en vertu de l'article 42.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et a déposé une requête de révision judiciaire en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

La Commission soutient que la société Air Canada ne peut interjeter qu'un seul appel.

Robichaud c. Brennan et le Conseil du Trésor
L'appel de Bonnie Robichaud d'une décision d'un tribunal qui avait conclu qu'elle n'avait pas été l'objet de harcèlement sexuel de la part de son contremaître à la base des Forces armées canadiennes à North Bay, fut entendu par un tribunal d'appel en novembre. Le tribunal a mis l'affaire en délibéré jusqu'en 1983.

La plainte de harcèlement sexuel déposée à l'origine par Robichaud fut déboutée par le tribunal. Devant la décision de la Commission de ne pas porter l'affaire en appel, Robichaud, une civile préposée au nettoyage, a décidé d'interjeter appel elle-même.

Marcotte c. Rio Algom
Selon le tribunal qui a instruit la plainte de Denise Marcotte, une commis-dactylo, Rio Algom "était en droit, du point de vue du bon fonctionnement de son entreprise", d'appliquer une politique de logements subventionnés pour certaines catégories d'employés à Elliot Lake. La Commission en a appelé de la décision. Les dactylos, les commis-dactylos, les standardistes, les commis, les opérateurs sur machines de mécanographie, les secrétaires, les moniteurs de saisie des données, les manoeuvres de mine à ciel ouvert et les manoeuvres chargés du traitement du minerai en usine, ainsi que les employés qui habitent déjà dans un rayon de 40 milles d'Elliot Lake, ne sont pas admissibles aux quelque 1850 logements de la société. Exception faite des manoeuvres, les travailleurs exclus se composent en majeure partie de femmes.

La société a déclaré à l'audience qu'elle offrait des logements subventionnés afin d'attirer des ouvriers spécialisés de l'extérieur de la localité et que l'embauche de la majorité de ses ouvriers appartenant aux catégories exclues se faisait dans la localité. Le tribunal a jugé que la politique adoptée par la société semblait "raisonnable et équitable à prime abord, étant donné qu'elle indique clairement aux employés les critères qui régissent le programme de logement de l'employeur." Le tribunal ne s'est pas prononcé sur le fait que des magasiniers sont admissibles à des logements, bien qu'ils soient des travailleurs non spécialisés et qu'ils soient embauchés sur place.

Claveau et Labelle c. Air Canada
La Commission attend la décision d'un tribunal chargé d'instruire la plainte de discrimination, fondée sur un handicap physique, déposée par deux pilotes de ligne qui se sont vus refuser un emploi à Air Canada à cause d'une déficience à la colonne vertébrale. Les plaignants, tous deux pilotes de Québec Air, ont postulé un emploi semblable à Air Canada. A la suite d'examens médicaux qui révélèrent une spondylose et la présence possible de spondylolisthésis, ils se sont vus refuser l'emploi. Pour sa part, Transports Canada ne refuse pas de délivrer des permis de pilote à cause de spondylose.

Les audiences du tribunal furent ajournées lorsqu'Air Canada a proposé un règlement satisfaisant. Toutefois, la société aérienne n'a pas donné suite au règlement et les audiences reprirent en mai et juillet 1982.

Schaepsmeyer, Dukovitch c. Wardair Canada 1975 Ltd.
Deux agents de bord à l'emploi de Wardair ont été suspendus parce qu'elles portaient des lunettes au travail. Elles ont alors déposé des plaintes de discrimination fondée sur un handicap physique, qui ont été instruites en 1982. A l'époque, la politique de Wardair, modifiée depuis, autorisait seulement le port de verres de contact.

Un règlement a été négocié dans la cause de Senka Dukovitch. Quant à la cause d'Angie Schaepsmeyer, elle a été entendue en octobre et le tribunal l'a mise en délibéré.

Cheryl Bear c. le Conseil de bande de Tobique
La compétence de la Commission, à instruire une plainte alléguant que les logements sur la réserve de la bande indienne de Tobique étaient attribués de préférence aux hommes, a été mise en doute par le chef de la bande. Le chef a invoqué le paragraphe 63(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui stipule que: "La présente loi est sans effet sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette loi."

La Commission a dû abandonner sa tentative d'obtenir, auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, une interprétation du paragraphe 63(2) et une décision lui reconnaissant le droit d'instruire la plainte de Cheryl Bear. En effet, le juge a déclaré qu'il appartenait d'abord à un tribunal de déterminer de qui relève la plainte. Sans enquête, la Commission n'a pas d'éléments de preuve à présenter à un tribunal. Elle ne peut non plus déférer la cause à la Cour d'appel de la Cour fédérale puisque cette dernière a déjà prescrit qu'il lui faut tous les faits de la cause avant de pouvoir se prononcer sur les questions de droit.

Le mis en cause a maintenant convenu de permettre à un enquêteur de la Commission de consulter les procès-verbaux des réunions du Conseil. Ainsi la Commission sera en mesure, soit de régler l'affaire, soit de la déférer à un tribunal.

Prior c. les Chemins de fer nationaux du Canada (CN)
Un tribunal d'appel a mis en délibéré l'appel interjeté par les Chemins de fer nationaux de la première contestation, menée à bien, de la politique de retraite obligatoire au niveau fédéral. Un tribunal avait ordonné au CN de réembaucher Harry Prior, un vérificateur de marchandises qui avait été mis à la retraite à l'âge de 65 ans, avec tous ses privilèges d'ancienneté, et de lui verser un rappel de salaire.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge dans les secteurs de compétence fédérale, mais autorise la retraite obligatoire à l'âge "normal" de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné. L'enquête de la Commission a révélé que près de 40 pour cent des vérificateurs de marchandises étaient autorisés à travailler au delà de l'âge de 65 ans, même si la majorité des vérificateurs dans les ports canadiens étaient obligés de prendre leur retraite à 65 ans.

Le tribunal a soutenu que le CN n'avait pas fait la preuve que sa politique n'était pas discriminatoire.

Kotyk et Allary c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
Deux femmes se sont plaintes d'avoir été harcelées sexuellement par leur superviseur à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Le tribunal a entendu la cause et une argumentation écrite sera présentée.

Le tribunal a débouté une motion de non-lieu, présentée par l'avocat du mis en cause parce que ni la Commission ni le tribunal n'avaient donnée de préavais à son client.

Law c. les Chemins de fer nationaux du Canada (CN)
Il appartiendra à un tribunal de décider si les Chemins de fer nationaux du Canada (CN) doivent verser une indemnité à Harry Law pour avoir rejeté sa candidature à un emploi de manoeuvre, en raison de son épilepsie.

Law vit sa demande rejetée lorsqu'un médecin du CN l'informa qu'il ne pouvait pas travailler près de machines en marche, ni conduire de véhicules parce qu'il prenait des médicaments. Le plaignant a soutenu que ces restrictions médicales l'ont privé de la possibilité de passer les tests écrits préalables à l'embauche. Lorsque le CN retira les restrictions du dossier de Law et lui administra les deux tests, il n'obtint pas une note suffisante pour être embauché.

Shaffer c. le ministère des Affaires des anciens combattants
Un tribunal enquêtera sur le bien-fondé d'une plainte d'une aide-infirmière alléguant qu'un aide-infirmier du Foyer Rideau pour anciens combattants l'aurait traitée de "négresse" et aurait commis des voies de fait à son endroit. Emilda Shaffer s'est plainte que l'aide-infirmier l'avait traitée de "négresse" après qu'elle eut enlevé des onions espagnols de plusieurs plats, parce qu'elle craignait que les patients aient de la difficulté à les digérer; de plus, le lendemain, il l'aurait giflée après qu'elle lui eut transmis un appel téléphonique de sa femme.

Le ministère a convenu de lui envoyer une lettre d'excuses, de diffuser à l'intention de ses employés une politique en matière de harcèlement racial, et de permettre au personnel de la Commission de tenir, à l'intention des employés, une séance d'information sur la Loi sur les droits de la personne. Toutefois, le ministère a refusé de verser une indemnité à la plaignante.

McCreary c. Greyhound Bus Lines Limited
Un tribunal instruira la plainte déposée par Frank McCreary selon laquelle la politique en vigueur à la compagnie Greyhound Bus Lines, qui consiste à n'engager que des chauffeurs d'autobus entre 24 et 35 ans, constitue de la discrimination fondée sur l'âge. Une plainte semblable déposée contre la compagnie Voyageur Colonial a été rejetée en 1980 lorsqu'un tribunal avait conclu que l'âge limite d'embauche des nouveaux conducteurs (40 ans) constitue une exigence professionnelle normale. Les nouveaux conducteurs travaillent dans des conditions stressantes parce qu'ils se voient attribuer les horaires et les trajets les plus difficiles.

Comme l'âge limite adopté par Greyhound est de cinq années inférieur à l'âge limite indiqué dans l'affaire Voyageur, la Commission a décidé de constituer un tribunal.

Dutton c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
La plainte de Florence Dutton alléguant que les paroles et les gestes d'un compagnon de travail constituaient du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe a été réglée avant qu'elle puisse être déférée à un tribunal.

Cour fédérale

Trimmer c. la Commission canadienne des droits de la personne
La Commission a présenté une requête à la Cour d'appel de la Cour fédérale pour que cette dernière détermine si la Commission était compétente à instruire une plainte de discrimination raciale mettant en cause une société aérienne étrangère qui a des comptoirs de vente de billets au Canada, mais dont les avions n'ont pas le droit d'y faire escale.

Cette question s'est posée suite au renvoi par la Commission, faute d'éléments de preuve suffisants, de la plainte de discrimination raciale déposée contre Air India par Douglas Trimmer. Ce dernier était auparavant directeur régional des ventes de la société aérienne à Toronto. Trimmer a demandé à la Cour fédérale de se prononcer au sujet du rejet de sa cause, mais la cour a renvoyé l'affaire à la Commission aux fins d'une enquête plus poussée des faits pertinents à la question de compétence.

La Commission a décidé qu'elle n'avait pas compétence en la matière et elle a rejeté la plainte quant au fond.

Bain c. Air Canada
La cour a renversé la décision d'un tribunal à l'effet qu'il ne disposait pas du pouvoir d'émettre une ordonnance touchant un mis en cause soumis à la réglementation d'un autre organisme gouvernemental. La cour a également rejeté la plainte de Nancy Bain alléguant que le tarif familial à rabais constituait un acte discriminatoire fondé sur la situation de famille.

Un tribunal constitué par la Commission avait d'abord reconnu le bien-fondé de la plainte de Bain mais s'était déclaré sans pouvoir pour ordonner à Air Canada de modifier sa façon de faire, puisque la tarification est réglementée par la Commission canadienne des transports en vertu de la Loi sur l'aéronautique.

La Commission, craignant que cette décision mine dangereusement sa compétence, a présenté une requête en révision à la Cour fédérale. Pour sa part, Air Canada a déposé une requête en révision de la décision reconnaissant le bien-fondé de la plainte.

La cour a conclu à l'absence de discrimination puisque le régime de tarif familial était également accessible aux célibataires qui "vivent ensemble d'une façon plus ou moins permanente" et que les personnes mariées ne voyageant pas avec leur conjoint ne pouvaient s'en prévaloir.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. la Commission canadienne des droit de la personne
La cour a rejeté la requête de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui lui demandait d'annuler la décision de la Commission qui avait rejeté une plainte de disparité salariale déposée par les bibliothécaires du Conseil national de recherches. La permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada lui fut également refusée.

Lors d'une instance différente, antérieurement, la Commission avait statué que les bibliothécaires de la Fonction publique, employés par le Conseil du Trésor, avaient droit à un salaire égal à celui du groupe de la recherche historique. Le règlement prévoyait des rajustements de salaires et une rémunération rétroactive.

Par la suite, l'Alliance a déposé une plainte auprès de la Commission au nom des bibliothécaires du Conseil national de recherches et ce dernier accepta d'augmenter les salaires au niveau de ceux payés par le Conseil du Trésor. Il refusa toutefois de verser une rémunération rétroactive équivalente à celle accordée par le Conseil du Trésor.

La Commission a jugé qu'il lui était impossible d'établir l'équivalence entre les bibliothécaires du Conseil de recherches et ceux du Conseil du Trésor, puisque le Conseil de recherches est un employeur distinct. Ajoutons que le Conseil de recherches n'emploie pas d'agents de recherche historique dont le travail pourrait être comparé à celui de ses bibliothécaires.

En rendant sa décision, la cour a rejeté l'argument avancé par l'Alliance selon lequel le Conseil de recherches n'était pas un employeur distinct de la Fonction publique fédérale.

Cooligan et al c. British American Bank Note Company Ltd.
La Commission en a appelé d'une décision rendue par un tribunal en 1980, qui avait déclaré qu'elle ne pouvait pas instruire une plainte contre la British American Bank Note Company parce que la société ne relève pas de la compétence fédérale.

Les plaignantes étaient des employées chargées de l'inspection des planches en acier destinées à l'impression des devises en papier-monnaie. Elles alléguaient être moins bien payées que leurs compagnons de travail masculins qui faisaient un travail équivalent.

Tout porte à croire que la Cour fédérale statuera sur cette affaire au début de 1983.

Tellier-Cohen c. la Commission de la capitale nationale
Lorraine Tellier-Cohen, de Montréal, en a appelé à la cour d'une decision d'un tribunal d'appel qui lui avait refusé l'autorisation d'utiliser, pendant la période d'accouchement et de convalescence, ses congés de maladie accumulés. Tellier-Cohen, qui travaillait comme urbaniste à la Commission de la capitale nationale, s'était plainte que la politique du Conseil du Trésor constituait un acte discriminatoire fondé sur le sexe, puisqu'elle interdisait aux femmes enceintes d'utiliser, pendant la période de congé de maternité non payé, leurs congés annuels et leurs congés de maladie.

En première instance, le tribunal avait accueilli sa plainte et il avait ordonné au mis en cause (le Conseil du Trésor) de lui verser 1 912,21$ en rappel de salaire et 2 000$ à titre d'indemnité spéciale. Le Conseil du Trésor a demandé la constitution d'un tribunal d'appel.

Le tribunal d'appel a jugé que le traitement différent dont font l'objet les femmes enceintes constitue de la discrimination sexuelle mais a décidé également que la grossesse n'est pas une maladie et qu'en conséquence Tellier-Cohen n'avait pas le droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité. Quant au congé annuel, il ne fit pas l'objet d'une ordonnance puisqu'il avait déjà été payé.

Le tribunal en est venu à la conclusion que la situation discriminatoire avait eu pour effet de priver Lorraine Tellier-Cohen de la possibilité de se prévaloir des congés payés accumulés. Le tribunal d'appel a considéré que l'attitude de l'employeur à l'égard des droits de la plaignante "frôle le mépris", bien que la convention collective contienne des clauses stipulant que les employées enceintes doivent prendre leur congé de maternité non payé et interdisant les congés payés pendant une période de congé non payé. Le tribunal d'appel s'est dit d'avis que "l'employeur ne saurait se retrancher derrière une convention collective pour passer outre à la Loi canadienne sur les droits de la personne."

Radulesco c. la Commission canadienne des droits de la personne
La Cour d'appel de la Cour fédérale a rejeté l'appel de Jeanne Radulesco d'une décision de la Commission selon laquelle sa plainte de discrimination basée sur l'âge et l'origine nationale n'était pas fondée.

Les Chemins de fer nationaux du Canada c. K.S. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne
La Cour fédérale a mis en délibéré l'appel interjeté suite à une décision d'un tribunal qui avait jugé que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) avait fait preuve de discrimination fondée sur la religion à l'endroit de Karnaial S. Bhinder lorsqu'elle avait exigé qu'il porte un casque de sécurité dans les cours de triage de Toronto. M. Bhinder appartient à la religion Sikh qui impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef.

Le tribunal avait ordonné au CN de réembaucher le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500$ en salaire perdu. Le CN en a appelé à la Cour d'appel de la Cour fédérale qui a entendu les plaidoiries à une audition tenue vers la fin de 1982 Le procureur général du Canada est intervenu dans la cause au nom du ministre du Travail pour appuyer la position du Canadien national.

Subal c. les Chemins de fer nationaux du Canada
L'audition d'une plainte de discrimination religieuse déposée par Pavittar Singh Sumbal, membre de la religion Sikh, a été reportée jusqu'après le prononcé du jugement dans l'affaire CN c. Bhinder (voir supra).

Stevenson c. la Commission canadienne des droits de la personne et Air Canada
Ross Stevenson, ancien pilote de ligne, en a appelé à la Cour fédérale du renvoi, par la Commission, de sa plainte de discrimination fondée sur l'âge. Air Canada l'avait obligé à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans.

L'alinéa 14(c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne déclare que "le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné" ne constitue pas un acte discriminatoire. La Commission a établi qu'une majorité évidente de pilotes de ligne canadiens sont obligés de prendre leur retraite à 60 ans et, en conséquence a rejeté la plainte de Stevenson.

Aucune date n'a encore été fixée pour l'audition de l'appel.

La Commission a fait état de son mécontentement au sujet de l'alinéa 14(c) de la Loi et, dans chacun de ses rapports annuels au Parlement, elle en a recommandé l'abrogation.

VIA Rail Canada Inc. c. Foreman, Butterill, Wolfman et la Commission canadienne des droits de la personne

Trois personnes qui furent l'objet de discrimination fondée sur un handicap physique de la part de VIA Rail Canada ont négocié un règlement en argent, suite à une décision de la cour confirmant l'arrêt du tribunal d'appel.

Dans le cadre du règlement intervenu, Marilyn Butterill, David Foreman et Cyril Wolfman ont reçu un rappel de salaire, une indemnité spéciale et des intérêts.

Les trois plaignants n'avaient pas réussi les tests de la vue imposés par VIA Rail qui leur avait alors refusé des emplois dans ses wagons-restaurants. Un tribunal avait conclu que VIA n'avait pas prouvé que les normes d'acuité visuelle étaient nécessaires pour les emplois en question. Il n'avait toutefois pas ordonné le versement d'une indemnité. Par la suite un tribunal d'appel ordonna le versement d'une indemnité mais sans en préciser le montant. VIA porta cette décision en appel auprès de la Cour d'appel de la Cour fédérale qui confirma la décision du tribunal d'appel d'indemniser les plaignants, mais autorisa VIA à lui présenter de nouveaux éléments de preuve. Les parties au litige se prononcèrent en faveur d'un règlement hors cours, suite au jugement de la cour.

La Commission canadienne des droits de la personne c. la Commission canadienne des transports

La Commission a reçu plusieurs plaintes de discrimination fondée sur un handicap physique à cause de l'Ordonnance générale 0-9, un règlement de la Commission canadienne des transports (CCT). Cette ordonnance prescrit des normes d'acuité visuelle et auditive pour le personnel itinérant des chemins de fer. Le CCT a convenu de tenir une audience, en vertu de la Loi nationale sur les transports, afin de déterminer si ces normes constituent des exigences professionnelles normales. La Commission a examiné la version revisée du règlement 0-9 et a saisi le CCT de ses inquiétudes.

Modification du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

Ce règlement, modifié le 18 août 1982, porte sur les régimes collectifs d'assurance-maladie et de retraite.

Le règlement stipule qu'un employeur qui a moins de 25 employés à son service ne fait pas preuve de discrimination s'il exige d'un employé qu'il subisse un examen médical pour pouvoir participer au régime collectif d'assurance-maladie. En vertu de la modification apportée à l'alinéa 3c) en 1982, l'employeur doit verser à tout employé qui ne peut subir un tel examen médical un montant égal à la contribution que l'employeur verse pour un employé admissible au régime.

L'article 4 a été modifié pour permettre à un employeur d'exiger d'un employé qu'il subisse un examen médical avant d'accepter de modifier les conditions des prestations auxquelles l'employé a droit aux termes du régime de retraite de la compagnie. Cette disposition modifiée est conforme aux autres dispositions du Règlement où l'acceptation d'un changement des conditions est assujettie à des exigences semblables.

Les alinéas 5f) et 8d) ont été modifiés pour confirmer que les employeurs peuvent verser des contributions différentes pour des employés d'âge et d'état civil différents et pour permettre à ces employés de recevoir des prestations différentes conformément au régime d'assurance-maladie de la province où ils travaillent.

Par exemple, l'employeur ne fait pas preuve de discrimination s'il verse une contribution plus élevée pour un employé ayant des personnes à charge ni s'il exige des employés qu'ils assument chacun une partie de ce coût plus élevé. L'employeur ne fait pas non plus preuve de discrimination s'il ne verse aucune contribution une fois qu'un employé atteint l'âge de 65 ans et a droit de ce fait à des prestations sans avoir à verser de cotisation.

On peut se procurer des exemplaires du document décrivant ces modifications en s'adressant à la Commission.

Ordonnance sur les exigences professionnelles normales

Cette ordonnance a été publiée dans la Gazette du Canada le 13 janvier 1982. On y trouve l'interprétation que la Commission donne du terme "exigence professionnelle normale", décrit à l'alinéa 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui stipule qu'un employeur peut refuser d'engager une personne handicapée.

L'ordonnance est fondée sur trois grandes notions : les tâches essentielles, la compétence de l'individu et les adaptations raisonnables.

Les employeurs peuvent ne fonder les exigences d'un poste que sur les tâches essentielles qui y sont attachées, doivent évaluer la compétence de chaque personne qui fait une demande d'emploi au lieu de refuser d'examiner les candidatures de personnes qui font partie de certaines catégories et, lorsque cela est possible, être prêts à faire les adaptations nécessaires pour permettre aux personnes qui en ont besoin de modifier leur horaire de travail ou d'échanger certaines tâches non essentielles avec d'autres employés.

Les employeurs peuvent, pour démontrer que les adaptations nécessaires ne seraient pas raisonnables, alléguer qu'elles leur imposeraient une contrainte excessive, soit en termes de coûts, soit en termes d'inconvénients pour leur entreprise.

Rapports des directions

Direction des plaintes et de la mise en oeuvre

La Direction des plaintes et de la mise en oeuvre reçoit les plaintes portées devant la Commission en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle enquête sur leur bien-fondé et s'efforce d'en obtenir le règlement à l'amiable. Parallèlement, elle s'efforce de prévenir la discrimination en mettant ses experts à la disposition des employeurs et des syndicats désireux de s'assurer que leurs méthodes et pratiques sont conformes à la Loi.

En 1982, la Direction a institué des lignes directrices et des critères beaucoup plus stricts au regard de la présentation de plaintes, ce qui a contribué à réduire le nombre de celles-ci de 479 en 1981 à 397 en 1982. Quant aux demandes de renseignements, leur nombre a augmenté légèrement, passant de 23 200 en 1981 à 24 186 l'année suivante.

Avant de se saisir d'une plainte, la Commission exige désormais que son auteur lui expose "ce qui lui donne raisonablement" à croire qu'il est victime de discrimination. En effet, la Commission a constaté que souvent, lorsqu'une personne sur le point de déposer une plainte en discute avec un de ses représentants, elle se rend compte que la situation dans laquelle elle se trouve, aussi désagréable ou injuste soit-elle, ne constitue pas de la "discrimination" au sens de la Loi. La Commission a jugé devoir procéder ainsi après qu'une analyse statistique eût démontré qu'au cours de ses trois premières années d'existence, 66 p. cent des plaintes officielles dont elle avait été saisie, s'étaient avérées sans fondement, alors qu'elles avaient nécessité des enquêtes coûteuses. Cette nouvelle façon de procéder permet à la Direction de s'occuper des plaintes de façon plus efficace et d'en régler un grand nombre sans avoir à entamer d'onéreuses procédures quasi-judiciaires. Ce nouveau mécanisme a déjà fait ses preuves puisqu'au cours de l'année, le nombre de plaintes rejetées après enquête est tombé de 66 p. cent à 54 p. cent.

Section des plaintes, des enquêtes et de la conciliation.
La Section des plaintes, des enquêtes et de la conciliation de l'administration centrale de la Commission à Ottawa reçoit et examine les plaintes déposées dans la région qu'elle dessert, comme le font les bureaux régionaux. Elle coordonne en outre les enquêtes nationales et s'occupe des plaintes dont la Commission prend l'initiative partout au pays. De plus, elle effectue des recherches spéciales afin d'améliorer l'efficacité du processus de traitement des plaintes.

En 1982, le bureaux d'Ottawa a reçu 6 093 demandes ; 75 d'entre elles ont donné lieu à des enquêtes officielles et 35 ont été réglées par voie de conciliation.

Sections de la discrimination systémique et de la parité salariale
Les sections de la discrimination systémique et de la parité salariale assurent les services d'experts-conseils à la Commission et aux organismes assujettis à la Loi qui désirent prendre des mesures préventives.

Ces deux sections ont pour mission commune de concrétiser l'objectif que s'est fixée la Direction des plaintes et de la mise en oeuvre, à savoir améliorer l'efficacité de la Commission en luttant contre la discrimination systémique. (Le résultat indirect de politiques et de programmes établis à d'autres fins mais qui limitent les possibilités de certaines personnes.)

Le personnel de la section de la discrimination systémique est spécialisé dans les systèmes d'embauche, de formation et de promotion. Il assure également l'interprétation de la Loi, notamment en ce qui concerne la discrimination, les programmes spéciaux et les problèmes des handicapés physiques.

Au cours de 1982, ces experts on eu l'occasion d'offrir leurs services à de nombreux organismes qui les ont consultés sur diverses questions, telles la création de programmes spéciaux ; l'évaluation de normes médicales d'embauche, la révision de clauses de conventions collectives, la révision de politiques de prêts et de crédit, l'instauration ou la révision de certaines politiques ou pratiques en matière de gestion du personnel.

La section a également aidé la Commission à s'occuper des plaintes de discrimination systémique ou de discrimination fondée sur un handicap physique en analysant les données techniques recueillies au cours des enquêtes, à la lumière des articles 10 et 15 de la Loi, des critères administratifs sur le handicap physique et les programmes spéciaux et de l'ordonnance sur les exigences professionnelles normales.

La section de la parité salariale, quant à elle, se compose d'experts en méthodes d'évaluation et de classification des postes et en systèmes de rémunération. Ces derniers sont en outre chargés d'interpréter l'article 11 de la Loi, qui traite du salaire égale pour des fonctions équivalentes.

À ce chapitre, deux plaintes importantes ont été réglées au cours de 1982. Dans le premier cas, le règlement intervenu a touché plus de 3 000 personnes, qui se sont vu accorder un rappel de salaire de 17 millions de dollars, en plus d'une augmentation de la masse salariale annuelle de quelque 12 millions de dollars. Le second règlement a touché environ 200 personnes qui se sont vu octroyer plus de 280 000 dollars en rappel de salaire et une augmentation de la masse salariale annuelle d'environ 150 000 dollars. Huit plaintes ont été rejetées, soit parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence de la Commission, soit que l'enquête ait démontré que les emplois comparés n'étaient pas équivalents.

En raison des ressources et du personnel spécialisé limités dont dispose la section de la parité salariale, tout comme la section de la discrimination systémique, plusieurs enquêtes sur la parité salariale n'ont pu être terminées au cours de l'année.

Bien que la Commission ait réussi à obtenir le règlement de plusieurs plaintes, elle n'en demeure pas moins convaincue que la négociation collective est un outil tout indiqué pour éliminer les pratiques salariales discriminatoires. Malheureusement, jusqu'à présent, la majorité des syndicats et des employeurs ne semble pas manifester l'intention de recourir à la convention collective pour asseoir le principe du salaire égal pour fonctions équivalentes.

La Commission entend donc poursuivre son action pour assurer le respect des dispositions de la Loi.

Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission doit élaborer et exécuter des programmes d'information destinés à familiariser le public avec la Loi et à le sensibiliser à la nécessité d'assurer l'égalité des chances pour tous.

La Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération de la Commission s'efforce d'aider à prévenir la discrimination à l'aide de tels programmes d'information.

La Commission estime que les moyens suivants permettront de mieux prévenir la discrimination :

- la diffusion d'information sur le principe de l'égalité des chances ;
- la mise sur pied de programmes d'éducation adaptés aux besoins des diverses institutions ;
- une collaboration étroite avec toutes les parties intéressées.

Le mandat de la Commission embrasse quelque 700 employeurs et une centaine d'associations de travailleurs relevant de la compétence fédérale. La Direction assure en outre liaison avec des associations représentant les personnes handicapées, les femmes et les groupes minoritaires qui s'intéressent à l'égalité des chances en matière d'emploi et d'accès aux services.

Pour mener à bien cette tâche ardue, la Direction privilégie la voie de la coopération. C'est ainsi qu'avec l'aide d'associations de travailleurs, elle a conçu un cours en cinq volets sur les droits de la personne, qui sera présenté aux associations intéressées par des représentants de leur milieu. Des programmes de formation semblables seront également élaborés à l'intention des employeurs.
La Direction est en train de mettre au point des méthodes appropriées pour former en matière de droits de la personne des représentants d'employeurs et d'associations de travailleurs qui à leur tour transmettront l'information à leurs employés ou membres.

La Direction diffuse enfin de l'information par le biais de ses publications. En 1982, elle a toutefois suspendu la préparation de nouvelles publications et les réimpressions jusqu'à l'adoption des modifications à la Loi actuellement à l'étude de façon à les incorporer dans ses publications. Elle n'en a pas moins distribué quelque 450 000 imprimés de toute sorte, y compris des communiqués de presse et les Sommaires des décisions de la Commission.

Les trois rapports de section qui suivent donnent d'avantage de précisions sur les principales activités de la Direction.

Services de l'information
En 1982, la section des Services de l'information a axé ses efforts sur l'amélioration des communications au sein même de la Commission, ainsi qu'avec les médias et le public intéressé. Toutefois, la suspension de la publication du *Bulletin* (qui paraissait tous les deux mois) ne lui a pas facilité la tâche. Il a en effet fallu en interrompre la publication en raison de l'augmentation vertigineuse des tarifs postaux, du coût des matières premières et des frais de manutention. Pour tenir le public au courant des activités de la Commission, la division s'est donc servie du Sommaire des décisions, qui rend compte de certains cas étudiés lors des réunions mensuelles de la Commission.

La Commission a d'autre part entrepris la refonte en profondeur de ses publications en prévision des modifications que le gouvernement a promis d'apporter à la Loi canadienne sur les droits de la personne et de l'adoption imminente de la Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. À la suite d'un sondage effectué en 1981 auprès des journalistes du Québec, la Commission a lancé un projet pilote destiné à aider ses directeurs régionaux à établir des communications avec les médias locaux et mieux faire connaître, dans les régions, le travail de la Commission.

La section a fait paraître des annonces en prévision de réunions du personnel des bureaux régionaux à Charlottetown, Cornerbrook, Edmundston, Fort Frances, Kenora, Saint-Jean, Thunder Bay et Yarmouth. Elle a également assuré des services de publicité et de relations publiques pour les réunions de la Commission, la présentation de mémoires et les réunions publiques qui se sont tenues à Winnipeg, Brandon et Halifax.

Les Services de l'information ont en outre répondu à quelque 250 demandes de renseignements par mois émanant de personnes cherchant à savoir si la Commission accepte les plaintes relevant de la Charte des droits et libertés.

Le service a préparé 35 communiqués de presse, dont 11 résumaient les décisions rendues par des tribunaux indépendants, constitués en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a de plus publié huit Sommaires des décisions et distribué plus de 450 000 publications diverses et 2 274 trousses d'information.

Section de la coopération

Syndicats
La section de la coopération (syndicats et groupes), de concert avec le Congrès du travail du Canada (C.T.C.), a élaboré en 1982 un cours d'une semaine sur les questions relatives aux droits de la personne, depuis la partié salariale jusqu'à l'action positive.

Le cours, qui s'intitule "Les droits de la personne et les syndicats", reflète les efforts accrus déployés par la section pour se pencher avec les syndicats sur les questions en rapport aux droits de la personne. Au cours de l'année, la section s'est particulièrement employée à sensibiliser les syndicats aux mesures permettant de prévenir la discrimination dans le milieu de travail et la communauté par le biais de programmes éducatifs, de la formulation de lignes de conduite, de la négociation collective et de procédures légales.

En outre, elle a préparé du matériel didactique et offert des colloques et des cours sur les droits de la personne. Ces cours donnent un aperçu théorique et historique des droits de la personne, des formes de discrimination, de la législation en matière de droits de la personne, de la parité salariale pour fonctions équivalentes, du harcèlement, de l'action positive et des stratégies pratiques visant à promouvoir les droits de la personne.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada, la section forme des conseillers en main-d'oeuvre qui seront chargés de donner des séances d'information sur les droits de la personne et d'incorporer un volet sur les droits de la personne dans les programmes éducatifs élaborés à l'intention des syndicats.

Plusieurs syndicats, regroupant de 20 000 à 175 000 membres, se sont vus offrir un appui au titre de l'élaboration et de la prestation de programmes éducatifs consacrés aux droits de la personne, adaptés à leurs besoins.

À titre d'exemple :

- un des principaux syndicats du secteur public a élaboré un cours spécial d'une fin de semaine sur les droits de la personne pour toutes les régions du Canada ;
- un syndicat de travailleurs du secteur privé a participé à un stage de formation spécialisé sur le thème de la parité salariale pour fonctions équivalentes ;
- les syndicats de l'industrie du transport ont participé à un stage de formation portant sur la législation en matière de droits de la personne, la discrimination systémique, l'action positive et la façon de remédier au problème du harcèlement au travail.

La section de la coopération (syndicats) a en outre collaboré à la campagne de lutte contre le racisme, organisée par la Fédération des travailleurs de l'Ontario (FTO). À cet égard, elle a aidé la FTO et divers groupes minoritaires et communautaires à planifier, animer et évaluer un colloque d'une journée sur le racisme, colloque qui a été offert dans les différentes communautés de l'Ontario.

Groupes communautaires
En 1982, la section de la coopération (groupes communautaires) a assuré, sur demande, les services de conférenciers et continue à mettre à la disposition des groupes communautaires de la documentation sur les droits de la personne.

Elle a en outre coordonné la tenue, à Halifax et à Winnipeg, de réunions participatives qui ont permis à la Commission de recevoir d'importants mémoires. En effet, ces réunions avaient pour objet de promouvoir le dialogue entre la Commission et les groupes communautaires, les syndicats et les employeurs.

Section de la coopération (employeurs)

Le rôle de la section de la coopération (employeurs) est d'encourager et d'aider les employeurs à éliminer la discrimination en matière d'emploi. De grands progrès ont été réalisés en ce sens en 1982, les employeurs tant du secteur privé que du secteur public prenant conscience que la lettre et l'esprit de la Loi sur les droits de la personne sont compatibles avec une saine gestion du personnel.

Ainsi, la section a axé principalement ses efforts sur l'évaluation des pratiques et des programmes d'emploi existants et sur l'élaboration de lignes de conduite précises en matière de droits de la personne dans le domaine de l'emploi.

En outre, les programmes d'éducation de nombreux employeurs, notamment VIA Rail, Postes Canada et Transports Canada, comportaient un cours spécial sur les droits de la personne à l'intention des gestionnaires et des superviseurs.

La section a par ailleurs contribué à la mise en oeuvre des programmes permanents de formation sur les droits de la personne de la Commission de la Fonction publique et du Conseil du Trésor, et a fourni du matériel didactique, des ressources et des conseils à tous les employeurs.

Une série de colloques et de consultations a été organisée, souvent à l'échelle nationale, à l'intention de divers employeurs, notamment la Garde côtière du Canada, le ministère des Affaires des anciens combattants et la société Radio-Canada de la région de l'Ontario. Plusieurs employeurs à travers le pays, notamment la Commission d'énergie du Nord canadien, Canada Steamship Lines et différents ministères du gouvernement fédéral, ont pu participer à des séances d'information d'une journée ou d'une demi-journée.

En 1982, le harcèlement sexuel a, plus que jamais, fait l'objet de vives préoccupations. C'est pourquoi les employeurs ont sollicité notre aide pour élaborer des lignes de conduite et des programmes de sensibilisation permettant aux gestionnaires de résoudre ce problème. Parmi ces employeurs citons notamment le ministère des Affaires des anciens combattants, Consommation et Corporations Canada, Transports Canada, Environnement Canada et les Archives publiques.

La section de la coopération (employeurs) a mis davantage l'accent sur des activités de suivi par le biais de programmes de sensibilisation et d'éducation destinés aux employeurs ayant fait l'objet de plaintes. Elle sera appelée à intensifier ses efforts en matière d'éducation et de consultation puisque la Commission veut faire de la prévention le meilleur moyen de combattre la discrimination.

Rapports des régions

Région de l'Atlantique
Les possibilités d'emploi en haute mer offertes aux femmes se sont améliorées en 1982, en effet, grâce aux efforts conjugués du bureau régional de la Commission pour la région de l'Atlantique, de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et des employeurs, les domaines de la production et de l'exploration des ressources pétrolières en haute mer ont commencé à s'ouvrir aux travailleuses.

On a d'autre part effectué une étude spéciale sur la question de l'embauche des femmes dans les mines souterraines et dans d'autres emplois traditionellement réservés aux hommes.

Dans le cadre de notre politique visant à décentraliser les activités du bureau régional, nous avons organisé des ateliers et des rencontres publiques en différents endroits : Saint-Jean et Cornerbrook (Terre-Neuve), Digby et Yarmouth (Nouvelle-Écosse), Edmundston (Nouveau-Brunswick) et Charlottetown (Ile-du-Prince-Édouard).

Au total, le bureau de la région de l'Atlantique a organisé ou pris part à 70 ateliers, colloques et conférences.

Le personnel du bureau régional a participé au congrès annuel de l'Association internationale des organismes de protection des droits de la personne qui s'est tenu à Halifax au mois de juillet. Par ailleurs, afin de marquer le 34e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le bureau a donné une réception à laquelle plus de 70 organisations ont été invitées.

Au cours de l'année 1982, le bureau régional a répondu à quelque 2 250 demandes, ce qui représente une augmentation approximative de 12 p. cent par rapport à l'année précédente. Soixante plaintes ont été transmises à la Commission après enquête. Plusieurs autres cas ont été réglés sans qu'on ait recours aux voies officielles.

Région du Québec
Le bureau régional du Québec avait pour priorité, en 1982, d'établir des contacts avec les médias, les organismes gouvernementaux et les sociétés privées, ainsi qu'avec divers groupes communautaires et associations de travailleurs ; à cette fin, deux importants programmes de communications et d'éducation ont été mis sur pied.

Au cours de l'année, le bureau régional a instruit 65 plaintes et soumis 56 rapports à l'attention de la Commission. Au total, il a reçu 3 486 demandes de renseignements.

Résultats des causes instruites en 1982

Motifs							Total des plaintes reçues
							71
							22
							9
							68
							124
							29
							1
							119
							1
Total	213	98	61	370	65	9	444

* Représailles par suite du dépôt d'une plainte

Répartition des plaintes par motif en 1982

Région de l'Ontario

En 1982, les programmes éducatifs sur les droits de la personne ont visé particulièrement l'industrie ferroviaire de Toronto et de Hamilton ; dans le cadre d'un programme d'action directe du bureau régional de l'Ontario, les employés de ce bureau aidés de leurs collègues de l'administration centrale ont organisé trois colloques à l'intention des syndicats de cette industrie. En 1983, le programme étendra son action à d'autres secteurs.

Répondant aux nombreuses demandes qui lui ont été adressées, le personnel du bureau régional a présenté des exposés sur les droits et obligations inscrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ; il a également participé à des colloques et conférences traitant d'un éventail de questions relatives aux droits de la personne.

Résultats des causes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Années							Total des plaintes reçues	
							444	100%
							480	100%
							352	100%
							248	100%
							82	100%
Total	781	328	194	1303	201	82	1586	

Répartition des demandes de renseignements, par région et sujet au cours de 1982

Sujet / Région										Total
										6093
										1941
										3529
										5812
										2160
										2138
										2715
Total	238	21	628	197	120	133	201	171	22479*	24186

* Ce tableau énumère uniquement les sujets auxquels la Commission s'est intéressée au cours de l'année.

Diverses réunions échelonnées tout au long de l'année ont permis de traiter des droits qui intéressent spécifiquement la population autochtone. De même, le bureau a assuré au Conseil scolaire de Toronto les services d'un expert-conseil en matière de racisme et de droits de la personne.

En 1982, le bureau régional de l'Ontario, situé à Toronto, a reçu 55 plaintes et a soumis 65 rapports à l'attention de la Commission. Au cours de l'année, il a répondu à environ 5 500 demandes de renseignements.

Région des Prairies

Le rôle des médias dans les relations interraciales est au nombre des sujets qui ont retenu l'attention dans la région des Prairies en 1982 ; il a été notamment débattu à l'occasion d'un colloque tenu à Winnipeg sous les auspices du bureau régional de la Commission canadienne des droits de la personne. Ont prise part au colloque des représentants des médias et des principaux groupes ethniques. À cette occasion on a mis sur pied un comité sans statut officiel chargé de poursuivre l'étude de la question ; il se compose de représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, de la Commission des droits de la personne du Manitoba, de l'Association manitobaine des droits et libertés et du Comité des relations interraciales du maire de Winnipeg.

Dans le cadre de son mandat consistant à coopérer avec les organismes provinciaux qui partagent les mêmes objectifs, la Commission canadienne a effectué une tournée du nord-ouest de l'Ontario conjointement avec la Commission des droits de la personne de l'Ontario. Des colloques ouverts au grand public ont été organisés à Thunder Bay, à Kenora et à Fort Frances. (Outre le Manitoba et la Saskatchewan, le bureau régional des Prairies dessert le nord-ouest de l'Ontario.)

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Motifs	Total — 1982								Total
	1								2
	1								1
	2								5
	3								5
	16								46
	1								7
									1
	13								33
Total — 1982	1	35	1	37					
Total	14	85	1						100

Plaintes portant sur le handicap physique acceptées par type et par année

Type de handicap physique	Années						Total
							16
							3
							24
							48
							30
							2
							5
							131
							25
							4
							3
							1
							6
							12
							49
							8
							70
Total	103	45	85	92	112		437

* Les troubles de la vue incluent une mauvaise perception des couleurs et la nécessité de porter des verres correcteurs. Le total des plaintes de ce type comprend les plaintes concernant les normes d'acuité visuelle de la Commission canadienne des transports auxquelles est soumis le personnel itinérant des chemins de fer.

** La Commission considère maintenant l'obésité comme un handicap uniquement lorsqu'elle est le résultat de troubles fonctionnels. Les statistiques antérieures à 1981 englobent toutes les plaintes relatives au poids.

Le personnel de la Commission a apporté sa contribution à une série de colloques sur le harcèlement sexuel, organisés par la Commission de la fonction publique du Canada à l'intention des fonctionnaires de la région. On a d'autre part discuté des questions qui intéressent particulièrement les résidents francophones des Prairies à l'occasion de réunions tenues avec des groupes francophones à Winnipeg et à Thunder Bay. D'autres réunions publiques ont été organisées à Brandon et à Winnipeg pour permettre à divers groupes communautaires de présenter des mémoires sur un large éventail de questions relatives aux droits de la personne.

Au total, durant l'année écoulée, le personnel du bureau régional des Prairies a assisté ou participé à 105 conférences, colloques ou ateliers sur les droits de la personne.

Le bureau a reçu 2 278 demandes de renseignements et accepté 54 plaintes. Cinquante et un cas ont été soumis à l'attention de la Commission.

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Au cours de 1982, première année complète de son existence, le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest s'est employé à établir des contacts avec les représentants des services fédéraux, des syndicats et des groupes communautaires de la région.

À la suite d'une série de réunions, d'ateliers et d'interviews qui ont eu lieu avec divers groupes et organismes dans le cadre d'une tournée d'une semaine dans la région sud des Territoires du Nord-Ouest, le nombre de demandes de renseignements en provenance des Territoires a nettement augmenté. La tournée avait été entreprise en collaboration avec le Bureau de surveillance des pratiques administratives (Fair Practices Department) des Territoires du Nord-Ouest.

Plaintes acceptées par région par motif

Région / Motif										Total — 1982	Total
										75	534
										45	201
										65	229
										54	244
										56	328
										51	70
										51	315
Total — 1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2	397	
Total	379	128	46	226	549	142	437	8	4		1919

* Représailles par suite du dépôt d'une plainte

Le bureau a également travaillé en étroite collaboration avec la Commission des droits de la personne de l'Alberta. On a par ailleurs noué des contacts avec les communautés locales en participant à un programme d'action directe organisé, en novembre, par la Commission de l'Alberta. Huit autres réunions et ateliers ont été tenus conjointement avec le même organisme.

Un atelier de deux jours consacré aux droits de la personne a été organisé en collaboration avec le collège Grand MacEwan à l'intention de divers gestionnaires du personnel des services fédéraux. On a par ailleurs sollicité la participation de nombreux groupes communautaires du sud de l'Alberta à la réunion de la Commission qui doit se tenir en avril 1983.

En 1982, le bureau régional a traité un total de 2 136 demandes de renseignements. Il a instruit 39 plaintes et transmis 42 d'entre elles à la Commission. Le personnel a pu régler plusieurs cas par voie de conciliation ; 51 nouveaux cas ont été acceptés et font actuellement l'objet d'enquête.

Région de l'Ouest

En 1982, grâce à une campagne d'information menée auprès des citoyens de langue française par le bureau de Vancouver, les francophones de l'île de Vancouver et de la vallée de l'Okanagan ont appris à mieux connaître la Commission, son mandat et ses objectifs.

Dossiers fermés, par mis en cause et résultat
(comprend les plaintes d'employés et d'utilisateurs de services)

Mis en cause				Total – 1982				Total de toutes les années
[illegible]								
[illegible]				142				487
[illegible]				11				84
[illegible]				34				90
[illegible]				26				115
[illegible]				13				40
[illegible]				12				38
[illegible]								
[illegible]				26				81
[illegible]				35				167
[illegible]				1				18
[illegible]				5				15
[illegible]				10				14
[illegible]				2				6
[illegible]								19
[illegible]				10				21
[illegible]				6				9
[illegible]				9				27
[illegible]				5				11
[illegible]				13				33
[illegible]				10				28
Total	196	76	96	370	56	179	284	414	1303

Dans le cadre d'un autre programme d'action directe, on a formé des agents d'information communautaires et des travailleurs para-juridiques appartenant à la Société des services juridiques de la Colombie-Britannique, afin qu'ils servent d'intermédiaires auprès des citoyens pour les aider à transmettre au bureau régional leurs plaintes en rapport avec les droits de la personne.

La question du harcèlement sexuel au travail a soulevé beaucoup d'intérêt dans la région en 1982. La Commission en a fait le sujet de communiqués qu'elle a adressés aux divers fonctionnaires responsables des bureaux de district du gouvernment fédéral. En outre, le personnel de la Commission a apporté sa contribution au programme d'éducation permanente d'une commission scolaire locale.

Au cours de l'année, le directeur régional et plusieurs membres de son personnel se sont rendus au Yukon où ils ont participé à divers colloques et conférences axés sur le mandat de la Commission.

Au total, le bureau de Vancouver a reçu 2 622 demandes de renseignements en 1982. Il a instruit 67 plaintes, dont 46 ont ensuite été soumises à l'attention de la Commission.

Les agents de la Commission ont animé ou assisté à 96 ateliers au cours de l'année.

Plaintes acceptées par province par motif

Province \ Motifs										Total	Total
[illegible]					1	1	1			3	29
[illegible]					1					1	11
[illegible]	6	2		3	4	1	6			22	132
[illegible]	7			2	3	1	7			19	68
[illegible]	9	3		8	28	2	28	1		72	280
[illegible]	37	28	4	14	27	6	34		3	128	648
[illegible]	6	1	1	4	11	2	5		1	30	223
[illegible]	6			1	11	2	2			22	102
[illegible]	14	2		6	10	5	10			48	138
[illegible]	10	1		6	11	1	18	2		48	254
[illegible]						1				1	8
[illegible]	1						1			2	16
[illegible]	1									1	10
Total — 1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2	397	
Total	379	128	46	226	549	142	437	8	4		1919

* Représailles par suite du dépôt d'une plainte

Direction de la recherche et des études spéciales

La Direction de la recherche et des études spéciales analyse les questions de politique afin de faciliter le processus de prise de décision de la Commission et lui permettre d'uniformiser ses politiques une fois qu'elle a pris position sur une question. La Direction recueille et analyse des statistiques et d'autres données ayant trait aux plaintes et aux questions de droits de la personne et dirige un programme de recherche restreint sur les droits de la personne au Canada

Au cours de 1982, la Direction a procédé à l'analyse des données recueilles à la suite de deux sondages effectuées en 1981.

Le premier sondage, qui visait a déterminer dans quelle mesure les Canadiens sont au fait des questions relatives aux droits de la personne et quelle est leur attitude face à ces question, a permis de constater qu'en majorité les Canadiens sont en faveur de la protection contre la discrimination fondée sur des motifs tels que le handicap physique, l'âge, le sexe et la race. Cet appui est moins évident lorsqu'ils s'agit de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les convictions politiques. On a en outre constaté que cet appui varie selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et le revenu des répondants.

Le deuxième sondage, qui portait sur les attentions sexuelles non sollicitées et le harcèlement sexuel, a permis de constater que les répondants font une distinction entre les attentions sexuelles non sollicitées et le harcèlement sexuel lorsqu'ils en font l'objet.

Les questions portant sur les attitudes et les opinions à propos du harcèlement sexuel ont révélé que les répondants considèrent nettement inacceptables certaines formes de comportement sexuel au travail. Par contre, leurs réponses ont été plus ambiguës quant aux causes du harcèlement et à ceux qui en sont responsables. Les résultats de ce sondage devaient être publiés à la fin de 1982.

Administration

Généralités
Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et permettent d'assurer les services de soutien administratif nécessaires à la Commission et aux tribunaux constitués par la Commission canadienne des droits de la personne.

Personnel
L'effectif a atteint le plafond autorisé de 127 années-personnes.

Finances
Voici l'état des dépenses par composante financière de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982.

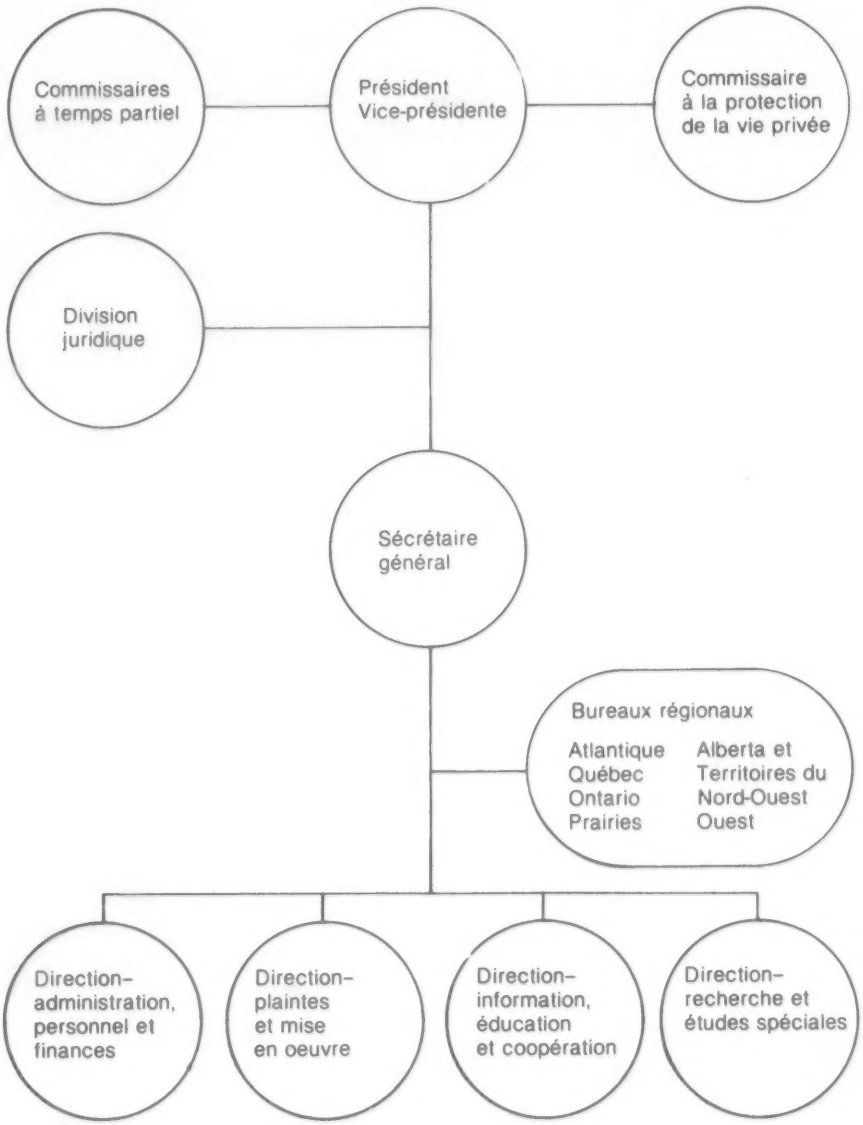
Salaires et traitements	$3 759 708
Autres rémunérations	$ 600 724
Transports et communications	$ 578 607
Information	$ 17 274
Services professionnels et spéciaux	$ 571 623
Location	$ 62 699
Services de réparation et d'entretien	$ 50 208
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	$ 263 192
Construction et acquisition de machines et d'équipement	$ 35 307
Toutes autres dépenses	$ 6 904
Total des dépenses	$5 946 246

État des dépenses par centre de coûts pour la période du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982.

Bureau du président	$ 373 550
Commissaire à la protection de la vie privée	$ 109 095
Enquête sur les plaintes à la protection de la vie privée	$ 267 473
Secrétaire général	$ 430 779
Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération	$ 698 853
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	$ 767 751
Direction de la recherche et des études spéciales	$ 238 491
Direction de l'administration, du personnel et des finances	$1 186 314
Bureaux régionaux	$1 273 216
Régime de prestations pour les employés	$ 600 724
Total	$5 946 246

Annexe 1

Organigramme



Annexe 2

Liste du personnel

Pauline Beaufort
John Bell
Claude Bernier
Gary Blake
Monique Bonneville
Chantal Boulet
Lorraine Bourdon
Sherene Brookwell
Claire Bruneau-Robitaille
Catherine Burr

Georges Carrier
Michel Charette
Yolande Chartrand
Alwyn Child
Ikwo Chujor
Jean Clayton
George Cook
Marcel Côté
Beverly Craven Fien
Denise Cyr
Sharon Cyr

Pat Davey
Julien Delisle
Geraldine Demierre
Ann Desjardins
Diane Désormeaux
Nelly Djahanbin
Marcel Donio
Kathryn Doyle
André Dumaine
Peggy Dumais
Lise Dumont
Angela Duncan
Debbie Dunlop
Donna Duvall
Janice Dwyer

Flo Eady

Diane Fecteau
Anne-Marie Faubert
Joan Fromme
Marjorie Fulton

Claire Gagné
Diane Gallinger
Roberta Gilmour
Laurent Godin
Lyse Gregory

Ann Hall
George Hamelin
Inger Hansen
Pat Heyliger
George Ho Lem
Flemming Holm
Albert Hopkins
David Hosking
Dallas Howe
Sandy Howell
Martha Hynna

Sally Jackson
Don Johns
Brenda Johnson
Rachelle Joly-Grondin
Grace Jordan
Russell Juriansz

Lesley Kulhanian

Paul Lamont
Danielle Larose
Rebecca Leano
Anne-Marie Legault
Gina Legault
Victor Leginsky
Leigh Woh-Peng
Paul Leroux
Kathleen Lewis

Louise MacAulay

Francine McDonald
Danny McIntyre
Hugh McKervill

Pamela Madsen
Rachelle Malboeuf
Genevieve Maloney
Doug Martin
Ajit Mehat
Michèle Méranger
Paul Mercier
Shelagh M'Gonigle

Gerry Neary
Reginald Newkirk
Helen Nolan

Warren O'Connor
Bonnie O'Grady
Maryka Omatsu

Marian Palmer
Tom Patch
Gilles Pépin
Michel Pitre
Josée Plamondon
Linda Poirier
Jean-Pierre Pouliot
Dora Preito
Michel Proulx

Peggy Ridding
Céline Riopel
Nicole Ritchot
André Robert
Solange Roy

Réjean Sabourin
Bart Sackrule
Linda Sampson
Ed Scallen

Dieter Schachhuber
Debra Scharf
Leslie-Ann Scheel
Lewis Seale
Raminder Singh
Lori Stein
Diane Stewart
Ray Stunden

Yvon Tarte
James Tessier
Pat Therien
Jeannie Thomas
Anita Thompson
Shirley Trappitt
Nicole Trellert
Pierre Tremblay

Ted Ulch

Denise Vallières
Gerard Van Berkel
Danielle Vézina

Marie Wankam
Gail Weatherall
Huguette Welch
Shelley Wild
Donna Wilkie
Judith Wouk

Debra Young
Tim Young

Gwen Zappa

Commission canadienne
des droits de la personne

NOTES D'INFORMATION SUR LES MODIFICATIONS À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE PROMULGUÉES LE 1er JUILLET 1983

Adoptée en 1977 et modifiée en 1983, la loi canadienne sur les droits de la personne interdit, dans les domaines de compétence fédérale, toute distinction fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Certaines parmi les plus grosses entreprises canadiennes, notamment les banques, les compagnies ferroviaires et aériennes et les réseaux nationaux de télévision, sont liées par cette loi tant dans le domaine de l'emploi que dans celui de la prestation de biens, de services et de moyens d'hébergement. Il en va de même pour le gouvernement fédéral, tous ses organismes, les Forces armées et la GRC. (Toutes les provinces et les deux territoires ont leurs propres lois sur les droits de la personne qui s'appliquent, entre autres, au logement, aux magasins, restaurants et à la plupart des industries manufacturières.)

Le présent document fait état des principales modifications apportées en 1983 à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Certains exemples y sont donnés afin de faire mieux comprendre la portée de ces modifications, mais il faut s'y référer avec prudence. En effet, la Commission canadienne des droits de la personne étudie chaque plainte individuellement, de sorte que les exemples en question ne peuvent pas servir à préjuger de l'issue de telle ou telle cause précise.

DÉFICIENCE

Les distinctions fondées sur le handicap physique sont déjà interdites dans le domaine de l'emploi, mais non dans celui de l'accès aux biens, aux services et aux moyens d'hébergement. Les déficients mentaux ne jouissent d'aucune protection. Or, en vertu de la Loi modifiée, la situation est désormais la suivante :

Déficience physique : toute distinction est interdite lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement, ainsi qu'en matière d'emploi. Une plainte pourrait être déposée, par exemple, contre une compagnie aérienne qui n'a pas prévu d'espace dans la cabine passagers pour le matériel dont une personne a besoin afin de compenser une déficience.

Déficience mentale : toute distinction est interdite tant en matière d'emploi que lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hebergement. La déficience mentale s'entend de l'arriération, des troubles d'apprentissage, et des troubles psychiatriques ou affectifs. Par exemple, une plainte pourrait être déposée contre un employeur ayant refusé d'étudier la demande d'emploi d'une personne qui a dû quitter son emploi antérieur pour suivre des traitements.

Dépendance envers l'alcool ou la drogue : la dépendance présente ou passée envers l'alcool ou la drogue est considérée comme une déficience, et toute distinction à cet égard est interdite tant en matière d'emploi que lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement. Par exemple, un alcoolique en voie de guérison, qualifié pour un poste, pourrait se plaindre du fait qu'un employeur n'a pas étudié sa demande d'emploi à cause d'une présumée instabilité.

Accès : le gouvernement peut maintenant fixer des normes d'accès aux services, aux installations ou aux locaux au profit des personnes atteintes d'une déficience. S'il le désire, il peut par exemple préciser dans quels cas les banques sont tenues d'installer un comptoir accessible aux personnes en fauteuil roulant. En second lieu, les modifications prévoient que les employeurs et les fournisseurs de biens, de services ou de moyens d'hébergement pourront dresser un plan d'adaptation de leurs services, installations ou locaux aux besoins des personnes atteintes d'une déficience. Si ce plan est approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne, et s'il est suivi, les questions auxquelles celui-ci pourvoit ne peuvent servir de fondement à une plainte. Enfin, une période de transition est prévue au cours de laquelle les tribunaux indépendants des droits de la personne ne pourraient que faire des recommandations sans être autorisés à rendre des ordonnances, en vue d'éliminer la discrimination dans les nouveaux domaines assujettis à la protection de la

Loi. Cette période prendra fin le 17 avril 1985, date d'entrée en vigueur de la clause des droits à l'égalité de la Charte des droits et libertés. A cette date, les services et édifices devraient pouvoir accommoder les personnes ayant des déficiences.

Aucun droit n'est illimité. Le droit à l'emploi par exemple est limité, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, par les "exigences professionnelles justifiées". Cela signifie que les employeurs, à qui il est interdit d'exclure automatiquement tous les candidats atteints d'une déficience, ne sont pas pour autant obligés d'engager des personnes dont la déficience constituerait un obstacle à l'accomplissement des fonctions essentielles du poste en question. Selon les modifications adoptées :

Il peut exister des **motifs justifiables** d'établir une distinction entre les personnes lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement.

Il faut éviter toute **contrainte excessive** lorsque l'on oblige les employeurs et les fournisseurs de biens, de services ou de moyens d'hébergement à éliminer la discrimination.

HARCÈLEMENT

La Commission canadienne des droits de la personne a toujours considéré le harcèlement, pour quelque motif de distinction illicite que ce soit, comme une forme de discrimination. Le harcèlement sexuel en particulier constitue un sujet de préoccupation, et les études effectuées pour le compte de la Commission ont démontré que 1.5 million de Canadiens, hommes et femmes, croient avoir été victimes de harcèlement sexuel.

Grâce aux modifications apportées, il ne fait plus aucun doute que le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur tout autre motif de distinction illicite constituent véritablement un acte discriminatoire qui relève de l'autorité de la Commission.

SITUATION DE FAMILLE ET ÉTAT MATRIMONIAL

Le libellé de la Loi canadienne sur les droits de la personne adoptée en 1977 laissait subsister des doutes quant à la portée de ces motifs de distinction illicite. Dans la version anglaise, en effet, figurait au nombre des motifs de distinction illicite, le "marital status" qui avait été traduit dans la version française par l'expression "situation de famille".

La Commission canadienne des droits de la personne donnait une interprétation large de la loi, invoquant la version française pour instruire les plaintes de discrimination fondée sur des liens de famille autres que le mariage. Un tribunal indépendant des droits de la personne a cependant statué que la "situation de famille" avait la même signification que l'état matrimonial, ce qui interdisait l'instruction de toute nouvelle plainte alléguant un acte discriminatoire fondé sur des liens de famille autres que le mariage.

En vertu des modifications adoptées, l'état matrimonial et la situation de famille constituent maintenant tous deux de façon non équivoque des motifs de distinction illicite.

GROSSESSE ET ACCOUCHEMENT

On se demandait également si la Commission canadienne des droits de la personne avait raison de considérer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes dans les cas de grossesse et d'accouchement comme de la discrimination fondée sur le sexe — si, par exemple, elle pouvait exiger que les femmes aient le droit d'utiliser leurs congés payés au moment de l'accouchement au lieu d'être forcées de prendre un congé de maternité sans rémunération.

Grâce aux modifications, il est clairement établi que les dispositions relatives à la discrimination fondée sur le sexe s'appliquent en cas de grossesse et d'accouchement, ce qui signifie, par exemple, qu'une femme à qui on aurait refusé un emploi parce qu'elle était enceinte pourrait demander que la Commission fasse enquête.

RELATIONS INDUSTRIELLES, DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE DANS L'EMPLOI, ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Toutes les personnes assujetties à une convention collective sont maintenant protégées contre toute discrimination de la part du syndicat, qu'elles fassent ou non partie de ce dernier. Avant l'adoption des modifications, seuls les membres du syndicat jouissaient de cette protection.

Il est maintenant parfaitement clair que la Loi s'applique aux associations qui s'occupent des négociations collectives et d'autres questions relatives à l'emploi au nom de leurs membres. L'expression "l'employeur ou l'association d'employés" a été remplacée dans la nouvelle version par "l'employeur, l'association d'employeurs ou l'association d'employés".

La Commission canadienne des droits de la personne est habilitée à donner suite aux allégations selon lesquelles un employeur, une association d'employeurs ou une association d'employés a des lignes de conduite qui limitent les chances d'emploi ou d'avancement de certains groupes, et ce même si aucune victime ne porte plainte. Cette disposition vise à faciliter la tâche de la Commission en cas de "discrimination systémique", c'est-à-dire lorsque des lignes de conduite font obstacle à l'emploi ou à l'avancement des membres de certains groupes précis tels que les femmes ou les autochtones.

Les employeurs sont rendus nettement responsables de tout acte discriminatoire commis par leurs employés, agents ou mandataires dans l'exercice de leurs fonctions, à moins qu'ils n'établissement : a) que l'acte discriminatoire en question a eu lieu sans leur consentement; b) qu'ils avaient pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher; et c) que, par la suite, ils ont tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

Services d'information
Commission canadienne des droits de la personne
Ottawa K1A 1E1
(613) 996-2558